

SKRIPSI

ANALISIS SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI GALUH



Oleh:

WINDRY PRANSISKA
NIM.10875004491

**PROGRAM S1
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM**

**RIAU
2012**

SKRIPSI

ANALISIS SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI GALUH

*Diajukan untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna memperoleh
Gelar Sarjana Administrasi Publik pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



Oleh:

WINDRY PRANSISKA
NIM.10875004491

**PROGRAM S1
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2012**

ABSTRAK

ANALISIS SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI GALUH

Oleh:

WINDRY PRANSISKA
NIM. 10875004491

Penelitian Ini Dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh. Adapun permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu dikarenakan adanya indikasi penurunan semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh dilihat dari segi disiplin seperti absensi, keterlambatan masuk kantor, dan pulang kantor lebih awal, disebabkan karena gaji yang dirasakan masih belum mencukupi kebutuhan, penempatan karyawan dirasakan kurang baik, dan fasilitas yang belum memadai dan tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh.

Dalam penelitian ini, semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh dilihat berdasarkan teori dari Ahmad Tohardi tentang cara-cara meningkatkan semangat kerja, yaitu pemberian gaji, kebutuhan rohani, menciptakan suasana santai, penempatan pada posisi yang tepat, perasaan aman menghadapi masa depan, dan fasilitas yang memadai.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik observasi, questioner, dan wawancara. Responden dalam penelitian ini berjumlah 82 orang. Kemudian teknik analisa data yang penulis gunakan dalam penelitian adalah bersifat deskriptif kualitatif, yaitu menganalisis data yang telah terkumpul, ditabulasikan menurut jenis data, dan memberi keterangan dengan mengaitkan dengan teori yang sesuai dengan permasalahan yang ada dan memberi interpretasi terhadap hasil yang relevan yang kemudian diambil kesimpulan dan saran.

Dari hasil pengukuran terhadap masing-masing indikator, maka dapat dinyatakan bahwa semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh dapat dinyatakan dalam kategori cukup baik. Oleh sebab itu penulis menyarankan salah satu upaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yaitu dengan pemberian gaji yang sesuai, penempatan yang sesuai, dan fasilitas yang memadai.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	x
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1.4 Sistematika Penulisan	10
 BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Pengertian Semangat Kerja.....	12
2.2 Ciri-ciri Semangat Kerja yang Tinggi.....	16
2.3 Indikasi Turunnya Semangat Kerja.....	17
2.4 Kepemimpinan	23
2.5 Konsep Operasional	25
2.6 Kerangka Pemikiran.....	27
2.7 Hipotesis.....	28
2.8 Indikator Variabel	28

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian	29
3.2	Jenis dan Sumber Data	29
3.3	Populasi dan Sampel	30
3.4	Metode Pengumpulan Data	31
3.5	Analisa Data	31
BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1	Sejarah Singkat Perusahaan	33
4.2	Struktur Organisasi Perusahaan	34
4.3	Aktifitas Perusahaan.....	46
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1	Identitas Responden	47
5.2	Analisis Variabel Penelitian	49
BAB VI	PENUTUP	
6.1	Kesimpulan.....	93
6.2	Saran.....	93

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIOGRAFI

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Jumlah Komposisi Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh tahun 2006 – 2010.....	5
Tabel I.2	Ketentuan Jam Kerja PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh.....	6
Tabel I.3	Hari Efektif Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh.....	7
Tabel I.4	Tingkat Absensi Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh tahun 2006 – 2010.....	7
Tabel II.1	Operasional Indikator Variabel.....	25
Tabel III.1	Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian	31
Tabel V.1	Tingkat Umur Responden Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh tahun 2011.....	47
Tabel V.2	Jenis Kelamin Responden Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh tahun 2011.....	48
Tabel V.3	Tingkat Pendidikan responden Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh tahun 2011.....	48
Tabel V.4	Lama Masa Kerja Responden Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh tahun 2011.....	49
Tabel V.5	Tanggapan Responden Tentang Gaji yang Diterima Setiap Bulan dari Perusahaan	50
Tabel V.6	Tanggapan Responden Tentang Perbandingan Antara Gaji/Upah yang Diterima dengan Hasil Kerja.....	51
Tabel V.7	Tanggapan Responden Tentang Pemberian Gaji Disesuaikan dengan Tingkat Prestasi Karyawan.....	52
Tabel V.8	Tanggapan Responden Tentang Insentif yang diberikan oleh perusahaan.....	53
Tabel V.9	Tanggapan Responden Tentang Tunjangan-tunjangan yang diberikan perusahaan.....	54

Tabel V.10	Tanggapan Responden Tentang Pemberian bonus dari perusahaan	55
Tabel V.11	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Pemberian Gaji	56
Tabel V.12	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Diberikan Waktu untuk Melakukan Ibadah.....	57
Tabel V.13	Tanggapan Responden Tentang Hubungan Antara Karyawan dengan Atasan	58
Tabel V.14	Tanggapan Responden Tentang Hubungan antara Sesama Karyawan.....	59
Tabel V.15	Tanggapan Responden Tentang Jaminan Sosial yang diberikan Perusahaan kepada Karyawan.....	59
Tabel V.16	Tanggapan Responden Tentang Pemberian perhatian berupa penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	60
Tabel V.17	Tanggapan Responden Tentang Pengamanan Bekerja Diperusahaan	61
Tabel V.18	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Indikator Variabel Kebutuhan Rohani	63
Tabel V.19	Tanggapan Responden Tentang Sikap Pimpinan Perusahaan...	64
Tabel V.20	Tanggapan Responden Tentang Hubungan Komunikasi antara Atasan dan Bawahan	65
Tabel V.21	Tanggapan Responden Tentang Rekreasi yang diberikan Perusahaan	66
Tabel V.22	Tanggapan Responden Tentang Pemberian Bimbingan Atasan Kepada Bawahan	67
Tabel V.23	Tanggapan Responden Tentang Tingkat Kreatifitas Pimpinan dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Harmonis	68
Tabel V.24	Tanggapan Responden Tentang Kepribadian Pemimpin dalam Memberikan Arahan atau Nasehat	69
tabel V.25	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Indikator Variabel Menciptakan Suasana Santai	70

Tabel V.26	Tanggapan Responden Tentang Sistem Penempatan Karyawan berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	71
Tabel V.27	Latar Belakang Pendidikan.....	72
Tabel V.28	Tanggapan Responden Tentang Penempatan Karyawan berdasarkan Pengalaman Bekerja	72
Tabel V.29	Tanggapan Responden Tentang Penempatan Karyawan berdasarkan Usia Karyawan	73
Tabel V.30	Tanggapan Responden Tentang Penempatan Karyawan berdasarkan Skill/Keahlian	74
Tabel V.31	Tanggapan Responden Tentang Kebijakan promosi diperusahaan	75
Tabel V.32	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Indikator Variabel Penempatan Karyawan	77
Tabel V.33	Tanggapan Responden Tentang Jaminan Hari Tua (Pensiun).....	78
Tabel V.34	Tanggapan Responden Tentang Jaminan Kesehatan	79
Tabel V.35	Tanggapan Responden Tentang Jaminan Kesehatan yang diberikan pada Karyawan yang sudah Pensiun.....	80
Tabel V.36	Tanggapan Responden Tentang Sistem Pemberian Jaminan Pensiun dari Perusahaan Berdasarkan Prestasi dan Pendidikan	81
Tabel V.37	Tanggapan Responden Tentang Jaminan tempat Tinggal yang diberikan perusahaan.....	82
Tabel V.38	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Indikator Variabel Perasaan Aman Menghadapi Masa Depan	83
Tabel V.39	Tanggapan Responden Tentang Penataan ruangan	84
Tabel V.40	Tanggapan Responden Tentang Fasilitas Ruangan	85
Tabel V.41	Keadaan Alat-Alat Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh.....	85

Tabel V.42	Tanggapan Responden Tentang Fasilitas yang disediakan dengan Pekerjaan yang dilakukan.....	86
Tabel V.43	Tanggapan Responden Tentang Kenyamanan lingkungan seperti pelayanan yang bersih ditempat bekerja	87
Tabel V.44	Tanggapan Responden Tentang Fasilitas berupa Kendaraan yang Diberikan Perusahaan	88
Tabel V.45	Jumlah Kendaraan	89
Tabel V.46	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Indikator Variabel Fasilitas.....	90
Tabel V.47	Rekapitulasi Jawaban Responden tentang Analisis Semangat Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh	91

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi akan berjalan dengan baik dan lancar apabila didukung oleh sumber potensi, seperti sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasinya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat potensi yang diharapkan. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya sudah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama dalam mencapai sebuah tujuan.

Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang berbeda-beda. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor paling dominan bagi perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, sebab perusahaan tidak akan maju dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan tenaga kerja atau karyawan.

Semangat kerja karyawan merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat melakukan pekerjaannya dalam suasana senang, sehingga seseorang tersebut bisa bekerja

dengan giat, cepat, dan bertanggung jawab terhadap perusahaan. Di sisi lain, karyawan sebagai motor penggerak organisasi dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi.

Semangat kerja yang rendah dalam perusahaan juga menunjukkan karyawan akan merasakan kebosanan dan bermalas-malasan dalam bekerja. Artinya, karyawan tidak bergairah untuk menyelesaikan pekerjaannya, sering datang terlambat ketempat kerja, dan pulang kerja lebih awal dari pada waktu yang ditetapkan. Dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memberikan kepada karyawan beberapa bentuk kebutuhan baik yang bersifat materi maupun non materi seperti Gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan rohani, menciptakan suasana santai, tempatkan karyawan pada posisi yang tepat, perasaan aman dan masa depan, dan fasilitas yang memadai.

Untuk meningkatkan semangat kerja diperlukan kebijakan dari pimpinan. Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan terutama prestasi suatu organisasi. Dengan kebijakan dari pimpinan maka semangat kerja dapat ditingkatkan.

Semangat kerja dalam kalangan karyawan dapat berfluktuasi. Indikasi turunnya semangat kerja ini penting diketahui oleh setiap perusahaan. Karena dengan pengetahuan tentang indikasi ini akan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah sedini mungkin. Meskipun demikian sebelumnya kita harus meneliti kebenarannya terlebih dahulu, sebelum

mengambil keputusan. Misalnya absensi yang tinggi adalah merupakan salah satu indikasi turunya semangat kerja. Tetapi sebelum mengambil kesimpulan terhadap absensi yang tinggi perlu ditinjau kembali kemungkinan tingginya tingkat absensi bukan karena turunya semangat kerja melainkan ada hal lain.

Penulis melakukan penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh untuk mengetahui lebih jauh semangat kerja karyawan dalam hal mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sesuai dengan visi PT. Perkebunan Nusantara V yaitu Menjadi Perusahaan perkebunan yang tangguh, mampu tumbuh dan berkembang dalam persaingan global. Dimana setiap tenaga kerja atau karyawan dituntut agar mampu bersaing dengan dunia global. Adapun misi PT. Perkebunan Nusantara V adalah Mengelola agroindustri kelapa sawit dan karet secara efisien bersama mitra, untuk kepentingan stakeholder, berwawasan lingkungan, unggul dalam pengembangan sumber daya manusia dan teknologi. Dari pemaparan diatas berarti terjadi penurunan semangat kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh.

Dengan meningkatnya semangat kerja yang tinggi akan memudahkan perusahaan mengarahkan para karyawannya dalam menjalankan visi dan misi perusahaan yang dibuat sebelumnya. Hal ini akan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa semangat kerja akan muncul apabila kebutuhan dari karyawan terpenuhi dengan baik. Kebutuhan tersebut antara lain gaji yang cukup, hubungan yang harmonis antar pegawai, perasaan aman akan masa depan, posisi yang tepat, insentif yang baik, dan lain sebagainya.

Pengukuran semangat kerja digunakan untuk mengetahui tingkat semangat kerja karyawan. Dengan semangat kerja yang baik akan membuat suatu organisasi mudah mencapai tujuan. Semangat kerja merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar produktifitas kerja meningkat. Adapun ukuran dari semangat kerja karyawan yaitu (Nitisemito, 2002):

1. Produktifitas kerja
2. Tingkat absensi
3. Labour turn over
4. Kerjasama
5. Kualitas kerja

Berdasarkan ukuran semangat kerja diatas, produktifitas kerja karyawan yang dimaksud dapat dilihat dari tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan yang mencakup penyelesaian akan tugas, ketaatan terhadap peraturan yang dibuat, dan tanggungjawab terhadap tugas yang dibebankan. Tingkat absen juga dapat dijadikan tolak ukur semangat kerja. Hal ini dapat dilihat dari jumlah absen yang rendah yang terlihat dari sering telatnya karyawan masuk kantor, pulang lebih awal, tidak menyelesaikan tugas tepat waktu.

Adapun pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit, mempunyai bagian-bagian yang sangat menunjang dalam kegiatannya, yaitu:

1. Tata Usaha
2. Personalia Umum
3. Bengkel/Traksi/Alat Berat

4. Dinas Sipil
5. Afdeling I
6. Afdeling II
7. Afdeling III
8. Afdeling IV
9. Keamanan (Pa Pam)

Dalam hal ini, untuk mengetahui perkembangan jumlah dan komposisi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh dari tahun 2006 sampai 2010 berdasarkan data dari bagian Personalia dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel I.1: Jumlah komposisi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh tahun 2006-2010

No	Bagian	Tahun				
		2006	2007	2008	2009	2010
1.	Tata Usaha	29	28	29	29	29
2.	Personalia Umum	40	40	40	40	42
3.	Bengkel/Traksi/Alat/Berat	21	21	21	22	23
4.	Dinas Sipil	28	29	29	29	34
5.	Afdeling I	76	78	78	80	72
6.	Afdeling II	85	88	88	89	82
7.	Afdeling III	90	93	93	94	86
8.	Afdeling IV	30	33	33	33	30
9.	Keamanan (Pa Pam)	29	29	29	31	37
TOTAL		428	439	440	447	435

Sumber: Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat jumlah tenaga kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh. Dimana peningkatan karyawan terjadi pada tahun 2009. Hal ini diamati selama lima tahun terakhir. Adapun peraturan jam kerja yang telah ditetapkan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh No 57 / M/ 05.KBN-SGH/XI/ 2011 sebagai berikut:

Tabel I.2 : Ketentuan Jam Kerja PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh

No	Keterangan	Hari		
		Senin s/d Kamis	Jumat	Sabtu
1	Jam Masuk	06.30 wib	06.30 wib	06.30 wib
2	Jam Istirahat ke-1	09.00 wib	09.00 wib	09.00 wib
3	Masuk Setelah Istirahat ke-1	09.30 wib	09.30 wib	09.30 wib
4	Istirahat ke-2	13.00 wib	-	-
5	Masuk Setelah Istirahat ke-2	14.00 wib	-	-
6	Pulang	16.00 wib	12.00 wib	14.00 wib

Sumber: Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jam masuk kantor yang telah ditetapkan yaitu pukul 06.30 wib, istirahat pertama pukul 09.00 wib, masuk setelah istirahat pukul 09.30 wib, istirahat ke-2 pukul 13.00 wib, masuk setelah istirahat ke-2 pukul 14.00 wib, dan waktu pulang pukul 16.00 wib. Berdasarkan hasil survey yang penulis lakukan, banyak karyawan yang masuk kantor tidak sesuai dengan jam masuk yang telah ditentukan, pukul 06.30 merupakan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan agar karyawan sudah berada ditempat kerja tapi pada kenyataannya masih banyak karyawan yang masuk kantor pukul 08.00 wib dan pulang kantor lebih awal dari waktu yang ditentukan.

Semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh diukur dengan surat no. 56.-M/05.KBN SGH/XI/ 2011 tentang disiplin kerja yang bertujuan meningkatkan kinerja PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh secara efektif dan efisien, yang berisi :

1. Melaksanakan jam dinas sesuai dengan peraturan perusahaan terutama jam masuk, jam istirahat dan jam pulang kerja, bagi karyawan panen agar lebih awal kelapangan sehingga prestasi dapat lebih ditingkatkan.

2. Bagi karyawan/ti yang meninggalkan pekerjaan pada jam dinas wajib diketahui Mandor/Kerani dan izin yang disetujui oleh asisten.
3. Tugas dan tanggung jawab masing-masing jabatan harus benar-benar dilaksanakan secara konsekuen.
4. Mandor diwajibkan memonitor seluruh pekerja dilapangan.
5. Perwira keamanan dan anggota agar lebih fokus kepada disiplin kerja dan pengamanan pada seluruh asset perusahaan yang berada di kebun Sei Galuh.

Adapun hari efektif kerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel I.3 : Hari Efektif Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh

No	Tahun	Jumlah Hari Kerja (Pertahun)
1	2006	240
2	2007	240
3	2008	240
4	2009	240
5	2010	240

Sumber : Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh

Sedangkan dalam pelaksanaan disiplin kerja di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh masih belum memberikan suatu hasil yang diharapkan, hal ini dapat dilihat dari daftar absensi, keterlambatan masuk, dan pulang cepat. Untuk jelasnya mengenai absensi karyawan, dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini :

Tabel I.4 : Tingkat Absensi Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh tahun 2006 – 2010

Tahun	Jumlah karyawan	Absensi			Lambat Masuk	Cepat Pulang
		TK	I	S		
2006	428	6	25	22	104	130
2007	439	7	31	20	95	140
2008	440	9	34	22	97	108
2009	447	12	38	19	106	150
2010	435	15	40	22	116	128
JUMLAH		49	168	105	518	656

Sumber: Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh

Keterangan :

TK : Tidak ada Keterangan

I : Izin

S : Sakit

Dari tabel diatas, pada tahun 2006 tingkat absensi karyawan yaitu tidak ada keterangan 6 orang, izin 25 orang, sakit 25 orang, lambat masuk 104 orang, dan cepat pulang 130 orang. pada tahun 2007 tingkat absensi karyawan yaitu tidak ada keterangan 7 orang, izin 31 orang, sakit 20 orang, lambat masuk 95 orang, dan cepat pulang 140 orang. Dan pada tahun 2010 tingkat absensi karyawan yaitu tidak ada keterangan 15 orang, izin 40 orang, sakit 22 orang, lambat masuk 116 orang, dan cepat pulang 128 orang. Dari keterangan diatas terdapat adanya penurunan semangat kerja, disinilah letak peran pemimpin dimana seorang pemimpin dituntut agar dapat memotivasi para karyawan dalam melakukan sesuatu kegiatan atau pekerjaan dengan semangat kerja yang tinggi.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, terjadi penurunan semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh, yang dilihat dari segi absensi, keterlambatan masuk, dan pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Salah satu indikasi turunnya semangat kerja yaitu dengan tingginya tingkat absensi karyawan, Nitisemito (Tohardi, 2002).

Sesuai pengamatan penulis, masih banyak karyawan yang bekerja bermalas-malasan, terlambat masuk kantor, dan pulang kantor lebih awal sehingga pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya tidak terselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan . Dengan semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya (karyawan) akan dapat

diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau cepat, dan tingkat absensi akan menurun. Peran pimpinan juga sangat dibutuhkan dalam meningkatkan semangat kerja para karyawannya. Dengan adanya kontrol dari pimpinan cenderung memberikan nilai positif kepada karyawan, karyawan akan merasa takut dan segan untuk melanggar aturan yang telah disepakati bersama.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“ANALISIS SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI GALUH.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis mencoba merumuskan suatu permasalahan, sebagai berikut **“Bagaimanakah semangat kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh.”**

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

Untuk menganalisis semangat kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Sebagai bahan informasi bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawannya.
2. Sebagai pengembangan cakrawala berfikir, serta sarana mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah didapat selama dibangku kuliah.

3. Sebagai bahan informasi bagi pembaca dan penulis yang ingin mengadakan penelitian pada bidang yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini dibagi kedalam enam bab, antara lain:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan secara teoritis tentang Pengertian Semangat Kerja, Ciri-ciri Semangat Kerja yang Tinggi, Indikasi Turunnya Semangat Kerja, Kepemimpinan, Konsep Operasional, Kerangka Pemikiran, Hipotesis, Indikator Variabel, Teknik Pengukuran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang Lokasi dan Waktu Penelitian, Jenis dan Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, serta Analisis Data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum perusahaan yang meliputi sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan serta aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil dan pembahasan hasil penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini diuraikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang membangun bagi objek penelitian agar bisa menjadi lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan suatu hal yang amat penting yang perlu mendapat perhatian dari pimpinan organisasi, agar tujuan yang diinginkan tercapai. Semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerjasama. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan, dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Untuk membahas tentang semangat kerja, maka ada banyak definisi yang diungkapkan oleh para ahli tentang semangat kerja, diantaranya:

Menurut (Hasibuan, 2009: 94) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Menurut (Halsey, 2003: 305) Semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah kelelahan.

Menurut (Danim, 2004: 48) Semangat kerja atau moril adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

Menurut (Nitisemito, 2002: 56) semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan.

Menurut Strauss dan Sayles (1999), Semangat kerja adalah sikap partisipasi pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi yang harus dilakukan dengan dorongan yang kuat, antusias dan bertanggung jawab terhadap prestasi serta konsekuensi organisasi dimasa sekarang dan yang akan datang.

Menurut Kossen (1993), semangat kerja merupakan sikap dalam bekerja yang ditandai secara khas dengan adanya kepercayaan diri, motivasi diri yang kuat untuk meneruskan pekerjaan, kegembiraan, dan organisasi yang baik.

Dari beberapa definisi tentang semangat kerja diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik, serta berdisiplin dengan dorongan yang kuat, antusias, bertanggung jawab dan dengan motivasi diri yang tinggi agar pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dengan demikian, semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan , kerjasama, dan lingkungan kerja, serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Dengan meningkatnya semangat kerja yang tinggi akan memudahkan perusahaan mengarahkan para karyawannya dalam menjalankan visi dan misi perusahaan yang dibuat sebelumnya. Hal ini akan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Jadi, dapat disimpulkan semangat kerja adalah suatu

kondisi dalam melakukan pekerjaan secara giat dan maksimal sehingga pekerjaan dapat terselesaikan secara lebih cepat dan lebih baik.

Menurut Westra (1980) tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat diketahui melalui presensi, kerjasama, kegairahan kerja dan hubungan yang harmonis.

1. Presensi

Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibanya. Pada umumnya suatu instansi atau organisasi selalu mengharapkan kehadiran karyawannya tepat waktu dalam setiap jam kerja sehingga pekerjaannya akan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga suatu organisasi tidak akan mencapai tujuannya secara optimal. Presensi/kehadiran karyawan dapat diukur melalui :

- a. Kehadiran karyawan ditempat kerja.
- b. Ketepatan karyawan datang atau pulang kerja.
- c. Kehadiran karyawan apabila mendapat undangan mengikuti kegiatan/acara dalam suatu organisasi.

2. Kerjasama

Kerjasama adalah sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Kerjasama dapat menimbulkan dampak positif apabila dilakukan dengan niat baik, tujuan baik dan dilakukan dengan cara yang baik pula. Kerjasama ini sangat bermanfaat dan digunakan untuk memecahkan berbagai masalah dengan berorganisasi sedangkan bekerjasama yang negatif

yaitu kerjasama yang dilakukan dengan niat dan tujuan yang tidak baik untuk mendapatkan kepentingan pribadi dengan cara yang dapat merugikan orang lain. Untuk mengukur adanya kerjasama dalam kantor digunakan kriteria sebagai berikut:

- a. Kesiediaan karyawan untuk bekerjasama baik dengan teman sejawat maupun pimpinan berdasarkan kesadaran untuk mencapai tujuan.
- b. Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Adanya kemauan untuk memberi kritik atau menerima kritik dan saran sehingga diperoleh cara yang baik.
- d. Cara mengatasi kesulitan didalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Kegairahan Kerja

Setiap karyawan yang memiliki kesenangan yang mendalam (minat) terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya memiliki semangat kerja yang positif atau tinggi. Karena beban kerja, jenis, sifat dan volume pekerjaannya sesuai dengan minat dan perhatian yang akan menimbulkan rasa senang dan bergairah dalam arti tidak merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja.

4. Hubungan yang Harmonis

Pergaulan antara pimpinan dan karyawan yang dipimpin sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Pimpinan yang memperlakukan karyawan secara manusiawi, dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu sama lain, baik selama melakukan

pekerjaan maupun di luar jam kerja akan menimbulkan rasa senang yang dapat meningkatkan semangat kerja.

2.2 Ciri-ciri Semangat Kerja yang Tinggi

Carlaw, Deming, dan Friedman (2003), menyatakan bahwa yang menjadi ciri semangat kerja yang tinggi adalah sebagai berikut:

1. Tersenyum dan tertawa

Senyum dan tawa mencerminkan kebahagiaan individu dalam bekerja.

Walaupun individu tidak memperlihatkan senyum dan tawanya, tetapi didalam dirinya individu merasa tenang dan nyaman bekerja serta menikmati tugas yang dilaksanakannya.

2. Memiliki inisiatif

Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memiliki kemauan diri untuk bekerja tanpa pengawasan dan tanpa perintah dari atasan.

3. Berfikir kreatif dan luas

Individu mempunyai ide-ide baru, dan dan tidak mempunyai hambatan untuk menyalurkan ide-idenya dalam menyelesaikan tugas.

4. Menyenangi apa yang sedang dilakukan

Individu lebih focus pada pekerjaan daripada memperlihatkan gangguan selama melakukan pekerjaan.

5. Tertarik dengan pekerjaannya

Individu menaruh minat pada pekerjaan karena sesuai keahlian dan keinginannya.

6. Bertanggung jawab

Individu bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan.

7. Memiliki kemauan bekerjasama

Individu memiliki kesediaan untuk bekerjasama dengan individu yang lain untuk mempermudah atau mempertahankan kualitas kerja.

8. Berinteraksi dengan atasan

Individu berinteraksi dengan atasan dengan nyaman tanpa ada rasa takut dan tertekan.

2.3 Indikasi Turunnya Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito yang dikutip kembali oleh Ahmad Tohardi (2002 : 431), indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain adalah sebagai berikut :

1. Rendahnya produktivitas kerja

Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan

demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

3. Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

4. Tingkat kerusakan yang meningkat

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

5. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

6. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, di mana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadaai tuntutan secara massal dari pihak karyawan.

7. Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya.

Jika hal ini terus berlanjut maka akan berujung ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

Indikasi rendahnya semangat kerja penting diketahui oleh organisasi atau perusahaan, karena pengetahuan tentang indikasi ini akan mengetahui sebab-sebab turunnya semangat kerja. Dengan demikian organisasi atau perusahaan akan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah.

Ada beberapa alasan pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan (Tohardi, 2002: 425):

1. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat.
2. Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.
3. Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.
4. Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut akan pindah bekerja ke tempat lain,

dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau *labour turn over*.

5. Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut.

Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah sebagai berikut (Moekijat, 1999: 131):

1. Memberikan kompensasi kepada pegawai secara adil dan merata.
2. Adanya motivasi dari pimpinan agar pegawainya memiliki minat yang besar terhadap pekerjaannya.
3. Menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang menggairahkan bagi semua pihak.
4. Pimpinan menempatkan kepentingannya dalam kepentingan organisasi secara keseluruhan.
5. Memberikan perhatian berupa penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.
6. Kesempatan bagi pegawai untuk memberikan saran-saran atau aspirasinya kepada organisasi.
7. Hubungan yang harmonis antara pegawai dengan pegawai maupun dengan masyarakat.

Menurut Nawawi (2003), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah:

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
2. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
3. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
5. Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja yaitu dengan memberikan kepada karyawan beberapa bentuk kebutuhan baik yang bersifat materi maupun non materi. Cara dan kombinasi mana yang paling tepat biasanya dipakai oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Nitisemito yang dikutip kembali oleh Ahmad Tohardi (2002:433) cara-cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan antara lain :

a. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada pegawainya. Pengertian cukup disini relatif, artinya mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Semakin besar gaji yang

diberikan semakin tercukupi kebutuhan mereka. Disini pemberian insentif juga termasuk didalamnya.

b. Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para karyawan membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani adalah menyediakan tempat ibadah, menghormati kepercayaan orang lain. Selain itu menyediakan tempat ibadah, menghormati kepercayaan orang lain yang tidak kalah penting yaitu memperhatikan harga diri karyawan.

c. Perlu menciptakan suasana santai

Suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para karyawan. Untuk menghindari hal tersebut, maka perusahaan perlu sekali-kali menciptakan suasana santai seperti rekreasi bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan, rekreasi bersama dan lainnya. Selain itu yang tidak kalah penting yaitu karyawan perlu pula diajak berunding.

d. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Ketidaktepatan dalam penempatan karyawan bisa membuat karyawan tidak bisa maksimal dalam menyelesaikan tugasnya. Berawal dari ketidak mampuan menguasai pekerjaan menjadikan hilangnya semangat dalam bekerja. Selain itu karyawan juga perlu

diberikan kesempatan untuk maju. Agar mereka merasa hasil kerja mereka mendapatkan hasil.

e. Perasaan aman menghadapi masa depan

Semangat kerja akan terpupuk apabila para karyawan mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka, kestabilan perusahaan biasanya modal yang dapat diandalkan untuk menjamin rasa aman bagi para karyawan. Cara lain yang sering digunakan perusahaan yaitu mengadakan program pensiun.

f. Fasilitas yang memadai

Setiap perusahaan bila memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang memadai untuk karyawannya. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai, maka akan timbul rasa senang dan akan menimbulkan semangat kerja.

2.4 Kepemimpinan

Suatu organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan berbagai kegiatannya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan tidak terlepas dari adanya pimpinan yang mampu menggerakkan para karyawannya dalam melaksanakan aktivitas organisasi. Peran pimpinan dalam rangka mempengaruhi para bawahannya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha dan untuk mencapai tujuan-tujuan kelompok (Winardi, 2000:56).

Lima fungsi kepemimpinan yang bersifat hakiki:

1. Pimpinan selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan.
2. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak diluar organisasi.
3. Pimpinan selaku komunikator yang efektif.
4. Mediator yang andal, khususnya dalam hubungan kedalam, terutama dalam mengatasi situasi konflik.
5. Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral (Siagian, 2000: 47).

Sedangkan tanggungjawab pimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan tujuan pelaksanaan kerja yang realistis.
- b. Melengkapi para bawahan dengan sumber-sumber dana yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya.
- c. Mengkomunikasikan kepada para bawahan tentang apa yang diharapkan dari mereka.
- d. Memberikan susunan hadiah yang sepadan untuk mendorong prestasi.
- e. Pendelegasian wewenang apabila diperlukan dan mengundang partisipasi apabila memungkinkan.
- f. Menghilangkan hambatan untuk melaksanakan pekerjaan yang efektif.
- g. Menilai pelaksanaan pekerjaan dan komunikasikan hasilnya.
- h. Menunjukkan perhatian kepada para bawahan (Miljus dalam Anoraga, 2001: 3).

2.5 Konsep Operasional

Konsep operasional merupakan suatu cara untuk mengukur variabel-variabel dan untuk menggambarkan secara abstrak suatu fenomena sosial atau alami.

Agar tidak terjadi kekeliruan mengenai pengertian tentang konsep yang digunakan, maka berikut ini akan dijelaskan dari masing-masing konsep tersebut :

Tabel II.1
Operasional Indikator Variabel

Definisi Konsep	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Pengukuran
1. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik, serta berdisiplin dengan dorongan yang kuat, antusias, bertanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan.	Semangat Kerja	1. Gaji Yang Cukup	1. Gaji Yang Diterima Setiap Bulan 2. Perbandingan Gaji Dengan Hasil Kerja 3. Pemberian Gaji Disesuaikan Dengan Prestasi Kerja 4. Insentif 5. Tunjangan-Tunjangan 6. Bonus Yang Diberikan	- Baik - Cukup Baik - Kurang Baik
2. PT. Perkebunan Nusantara V adalah BUMN yang bergerak di bidang perkebunan sawit dan karet, meliputi pembukaan lahan, penanaman, pemeliharaan, pemanenan sampai dengan pengolahan hasil produksinya menjadi barang jadi dan setengah jadi.		2. Memperhatikan Kebutuhan Rohani	1. Pemberian Waktu Untuk Melakukan Ibadah 2. Hubungan karyawan dengan atasan 3. Hubungan sesama karyawan 4. Jaminan social 5. Pemberian	- Baik - Cukup Baik - Kurang Baik
3. Gaji yang cukup				

<p>adalah balas jasa yang dibayar secara priodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan.</p> <p>4. Memperhatikan kebutuhan rohani adalah kebutuhan yang diperlukan untuk pemenuhan jiwa atau rohani seperti, menyediakan tempat ibadah, menghormati kepercayaan orang lain.</p> <p>5. Menciptakan suasana santai adalah menciptakan suasana yang nyaman dilingkungan tempat bekerja agar para karyawan dapat bekerja dengan nyama.</p> <p>6. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat adalah menempatkan orang yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif.</p> <p>7. Perasaan aman dan masa depan adalah</p>		<p>3. Menciptakan Suasana Santai</p> <p>4. Penempatan Karyawan pada Posisi yang Tepat</p> <p>5. Perasaan Aman Menghadapi Masa Depan</p>	<p>perhatian berupa penghargaan</p> <p>6. Pengamanan bekerja</p> <p>1. Sikap pimpinan</p> <p>2. Hubungan komunikasi atasan dengan bawahan</p> <p>3. Rekreasi</p> <p>4. Pemberian bimbingan dari atasan</p> <p>5. Tingkat kreatifitas pimpinan</p> <p>6. Kepribadian pimpinan dalam memberikan arahan/nasehat</p> <p>1. Sistem penempatan</p> <p>2. Penempatan berdasarkan pengalaman</p> <p>3. Penempatan berdasarkan usia</p> <p>4. Penempatan berdasarkan skill</p> <p>5. Kebijakan promosi</p> <p>1. Jaminan hari tua</p> <p>2. Jaminan kesehatan</p> <p>3. Jaminan kesehatan bagi pensiunan</p> <p>4. Sistem pemberian pension</p>	<p>- Baik</p> <p>- Cukup Baik</p> <p>- Kurang Baik</p> <p>- Baik</p> <p>- Baik</p> <p>- Cukup Baik</p> <p>- Kurang Baik</p> <p>- Baik</p> <p>- Cukup Baik</p> <p>- Kurang Baik</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

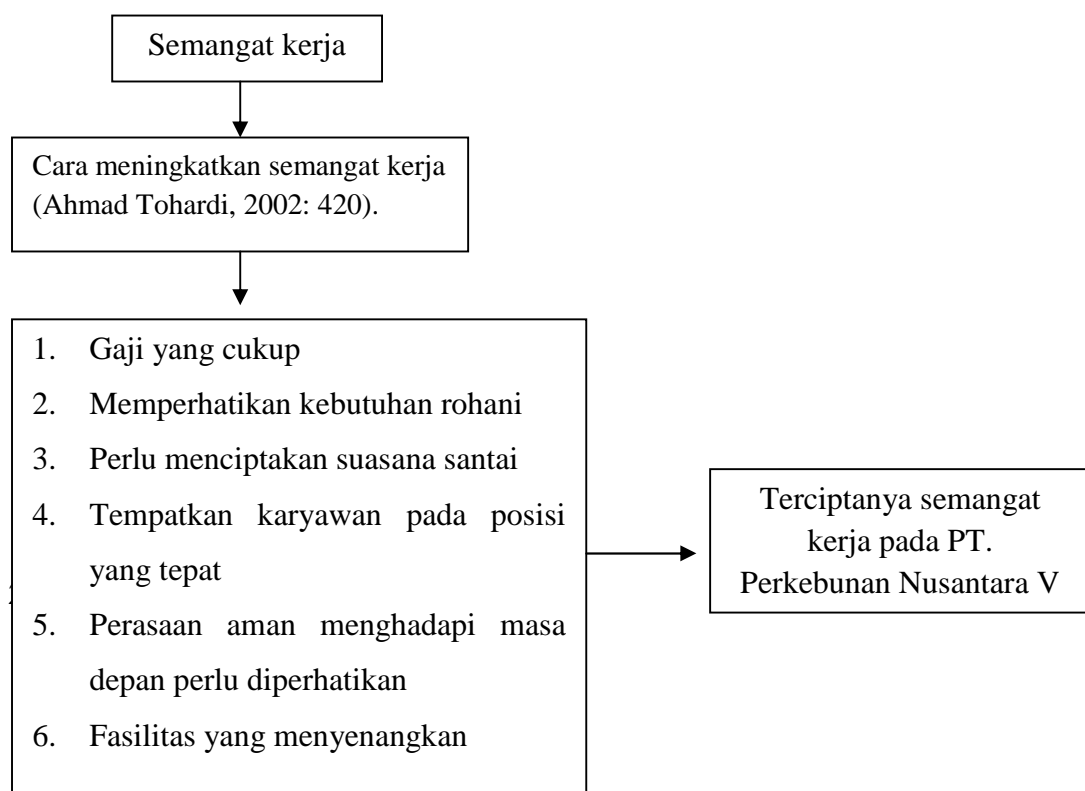
merasa tenang dalam perusahaan karena sudah ada jaminan masa depan (pensiun).			berdasarkan prestasi kerja	
8. Fasilitas yang memadai adalah semua kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan dalam rangka mempermudah, dan memperlancar pelaksanaan kegiatan kantor.		6. Fasilitas yang Memadai	5. Jaminan tempat tinggal 1. Penataan ruangan 2. Fasilitas yang disediakan (AC, meja, kursi, dll) 3. Fasilitas dengan pekerjaan yang dilakukan 4. Kenyamanan lingkungan bekerja 5. Fasilitas berupa kendaraan	- Baik - Cukup Baik - Kurang Baik

2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori yang telah diuraikan dalam telaah pustaka diatas, maka dapat dilihat bagan dari kerangka pemikiran dari penelitian ini, sebagai berikut :

Gambar : II.1

**Kerangka Pemikiran Analisis Semangat Kerja Karyawan pada PT.
Perkebunan Nusantara V Sei Galuh.**



Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dengan bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat juga menyatakan jawaban yang empirik (Sugiyono, 2009 : 70).

Berawal dari latar belakang permasalahan diatas dan didukung oleh teori-teori maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai suatu kesimpulan sementara yaitu diduga semangat kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V masih rendah.

2.8 Indikator Variabel

Variabel pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2009: 38).

Adapun variabel yang penulis analisis adalah semangat kerja, dengan indikator sebagai berikut :

1. Gaji yang cukup
2. Memperhatikan kebutuhan rohani
3. Perlu menciptakan suasana santai
4. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
5. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
6. Fasilitas yang menyenangkan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh yang berkantor pusat di Jl. Rambutan No. 43 Pekanbaru. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Februari sampai dengan bulan April 2012.

3.2 Jenis dan sumber data

Dalam pembahasan selanjutnya sangat diperlukan data dan informasi yang lengkap, untuk itu jenis data yang diperlukan berupa:

a. Data primer

Yaitu data yang di peroleh langsung dari responden melalui penelitian lapangan, yaitu berupa informasi dari wawancara dan questioner ataupun data berupa pertanyaan karyawan (responden) mengenai gaji, kebutuhan rohani, penempatan karyawan sesuai posisinya, suasana santai dalam bekerja, rasa aman akan masa depan, dan fasilitas yang diterima selama ini yang ada dalam perusahaan yang berbentuk pertanyaan.

b. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi dari pihak perusahaan seperti data mengenai tingkat absensi, gambaran umum perusahaan, dan struktur organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh.

3.3 Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2009 : 90). Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi yaitu seluruh karyawan berjumlah 435 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Maka sampel merupakan bagian dari populasi yang mewakili secara keseluruhan untuk dijadikan responden dalam penelitian (Sugiyono, 2009 : 90).

Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel yaitu 82 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dan menarik sampel dengan menggunakan rumus slovin (Umar, 2003: 146).

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{n}{1 + N(e)^2} \\
 n &= \frac{435}{1 + 435(10\%)^2} \\
 n &= \frac{435}{1 + 435 \cdot 0,01} \\
 n &= \frac{435}{1 + 4,35} \\
 n &= \frac{435}{5,35} \\
 n &= 82
 \end{aligned}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = total populasi

e = tingkat error (toleransi kesalahan) dari sampel sebesar 10%.

Tabel III.1: Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian

No	Responden	Populasi	Sampel
1	Karyawan	435	82

3.4 Metode Pengumpulan data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Yaitu pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti yaitu para karyawan yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh.

2. Kuesioner

Yaitu salah satu jenis instrument pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya dan dipersiapkan beberapa alternatif jawaban.

3. Wawancara

Yaitu penulis mengadakan tanya jawab langsung dengan pihak yang terlibat dalam penelitian ini, untuk memperoleh data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.5 Analisa Data

Untuk mengetahui semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh, dalam menganalisis penulis akan menuangkan dengan teknik deskriptif kualitatif yaitu suatu analisa yang berusaha memberikan

gambaran terperinci mengenai semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh berdasarkan kenyataan dilapangan dan hasilnya akan disajikan dalam bentuk tabel yang dilengkapi dengan menguraikan serta mengaitkan dengan teori dengan persentase rata-rata (Arikunto 2006 : 79), untuk mencari persentase rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{N} \times 100 : 3$$

P= Persentase
 F= Frekuensi
 N= Total Jumlah

Dengan terlebih dahulu memberikan bobot untuk masing-masing pilihan yaitu :

Pilihan A dengan bobot 3

Pilihan B dengan bobot 2

Pilihan C dengan bobot 1

Untuk memahami baik atau tidaknya semangat kerja karyawan maka akan diberi ukuran (Arikunto 2006 :77) :

0% - 39% = Tidak baik

40% - 55% = Kurang Baik

56% - 75% = Cukup Baik

76% - 100% = Baik

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Propinsi Riau merupakan daerah tujuan dari pengembangan usaha PT. Perkebunan Nusantara V. hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1996 Tentang Penyelenggaraan Modal Republik Indonesia untuk pendirian Perseroan (Persero), PT. Perkebunan Nusantara V (tahun 1996 Nomor 16) dengan akte notaries Harun Kamil, SH, Nomor 38 tanggal 11 Maret 1996.

PT. Perkebunan Nusantara V adalah penggabungan dari bekas PT. Perkebunan Nusantara II, IV, dan V yang terletak di tiga daerah Tingkat II yaitu Kabupaten Kampar, Bengkalis, dan Indra Giri Hulu. Hal ini juga disesuaikan dengan SK Menteri No. 164/KM/016/1996 dan khusus Sei Galuh (KB 320/743/Menteri/XI/26 September 1983).

Tindak lanjut dari PP No. 10 Tahun 1996 bahwa asset PT. Perkebunan Nusantara V berasal dari kebun-kebun bekas PTP II, IV, dan V memerlukan persiapan dan langkah operasional dari pembentukan PT. Perkebunan Nusantara V yang meliputi kelembagaan, kepegawaian, kekayaan/asset dan lain-lain sebagai langkah perasional yang telah dilaksanakan adalah bahwa kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara V berlokasi di Propinsi Riau yang tepatnya terletak di Jalan Rambutan Pekanbaru.

PT. Perkebunan Nusantara V mengelola tanaman budi daya perkebunan diantaranya karet, kelapa sawit dan kakao yang tersebar di 24 unit kebun diantara unit kebun tersebut adalah kebun Sei Galuh yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit. Visi PT. Perkebunan Nusantara V adalah menjadi perusahaan perkebunan yang tangguh, mampu tumbuh dan berkembang dalam persaingan global. Sedangkan misi PT. Perkebunan Nusantara V adalah Mengelola agroindustri kelapa sawit dan karet secara efisien bersama mitra, untuk kepentingan stakeholder, berwawasan lingkungan, unggul dalam pengembangan sumber daya manusia dan teknologi.

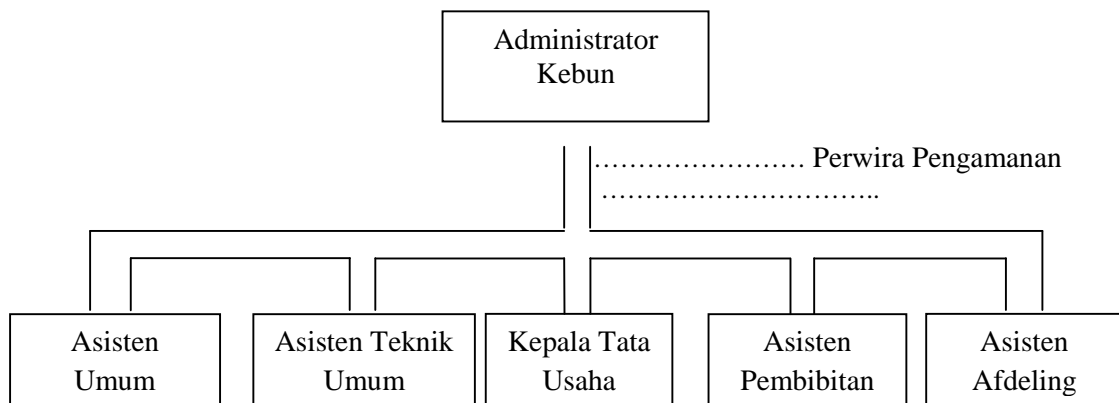
Kebun Sei Galuh yang menjadi lokasi penelitian adalah salah satu unit kebun dari PT. Perkebunan Nusantara V yang dijadikan pengembangan usaha terletak pada ketinggian 16-60 di atas permukaan laut dengan area 12,703 Ha.

Letak administratif kebun Sei Galuh di Desa Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar dengan batas sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Desa Pagaruyung, Air Terbit (Singosari).
- b. Sebelah Selatan berbatasan dengan Desa Pancuran Gading (Sriwijaya).
- c. Sebelah Timur berbatasan dengan Desa Sei Putih (Mataram).
- d. Sebelah Barat berbatasan dengan Desa Majapahit.

4.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur perusahaan yang penulis maksudkan dalam skripsi ini adalah bagan organisasi yang menggambarkan garis kerja sama antara individu-individu yang bergabung dalam perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh.

Gambar IV.1**Struktur Organisai PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh**

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh

Keterangan:

———— = Garis Komando

..... = Garis Koordinasi

Berdasarkan struktur organisasi pada gambar 4.1 dapat penulis uraikan tentang tugas dan tanggung jawab masing-masing individu perusahaan.

4.2.1 Tugas, Fungsi, dan Tanggung Jawab Administratur

Sesuai dengan fungsinya sebagai administrator tugas dan tanggung jawab administrator di dalam perusahaan ini ini pada dasarnya adalah menjaga kelancaran semua kegiatan perusahaan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien. Untuk itu sesuai dengan fungsinya sebagai administrator, tugas pokoknya adalah melaksanakan fungsi-fungsi perencanaan. Pengorganisasian dan penggerakan serta pengawasan yang diwujudkan dalam bentuk:

1. Merumuskan dan menjelaskan sasaran unit perseroan kepada semua bagian/afdeling untuk membuat program kerja dan rencana anggaran belanja perusahaan setiap tahun.
2. Meneliti dan mengkonfirmasi Rencana Anggaran Belanja bagian/afdeling untuk dijadikan sebagai bahan dasar dalam menyusun Rencana Anggaran Belanja Unit Perseroan secara efektif dan efisien.
3. Memberikan laporan atas terjadinya penyimpangan terhadap direksi guna mendapatkan tindakan lebih lanjut.
4. Meneliti dan memperbaiki metode kerja dalam meningkatkan efisiensi.
5. Mengawasi dan menilai hasil kerja afdeling secara continue dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, untuk dicarikan tindakan-tindakan perbaikan berikutnya.
6. Mengendalikan pemakaian dan seefektif dan seefisien mungkin guna lebih meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.
7. Menyusun jadwal kerja dan membuat laporan kerja sesuai dengan waktunya.
8. Mengawasi pelaksanaan pengelolaan buah sawit dari pihak ketiga atas dasar surat perjanjian yang telah ditetapkan oleh Direksi guna membantu pembangunan usaha kebun kelapa sawit melalui pola PIR.

4.2.2 Tugas, Fungsi, Dan Tanggung Jawab Kepala Tata Usaha (KTU)

Sesuai dengan fungsinya sebagai Kepala Tata Usaha dan tanggung jawabnya di dalam organisasi perusahaan ini pada dasarnya melaksanakan dan mengawasi semua kegiatan administrasi di dalam unit perseroan agar dapat berjalan dengan lancar. Sedangkan secara rinci tugas dan tanggung jawab KTU di dalam organisasi perusahaan ini adalah sebagai berikut:

1. Mengumpulkan semua anggaran fisik bagian afdeling dan menyusunnya ke dalam anggaran perusahaan baik dalam bentuk anggaran tahunan maupun bulanan.
2. Menyusun dan mengajukan daftar kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan ketentuan pokok penerimaan karyawan yang telah ditetapkan.
3. Mengatur pembagian kerja dan melengkapi peralatan kerja teratur dan terpadu.
4. Membina kesatuan kerja secara baik dan tidak berusaha untuk meningkatkannya melalui diskusi dan rapat-rapat.
5. Menempatkan tenaga kerja (personil) pada bagian atau pekerjaan yang sesuai dengan bakat keterampilannya, agar kegairahaan kerja tetap dapat dipelihara dengan baik.
6. Menyediakan dana yang dibutuhkan perusahaan serta mengeluarkannya sesuai dengan permintaan setelah mendapat persetujuan dari administrator.

7. Membuat daftar upah dan gaji untuk tiap bagian atau afdeling agar setiap orang dapat menerima upah dan gaji sesuai dengan waktu dan hasil kerjanya.
8. Membayar gaji staff serta melaksanakan penggajian bagian Tata Usaha sesuai dengan daftar gaji yang diterima dari Kontrak Direksi.
9. Melaksanakan dan mengawasi pembukuan sesuai dengan kode rekening dalam sistem administrasi yang telah ditetapkan.
10. Menyiapkan semua laporan secara up-to- date ke kantor Direksi dan untuk unit perseroan sesuai dengan jadwal waktu yang telah ditentukan.
11. Melakukan evaluasi terhadap setiap pengeluaran untuk administrasi sesuai dengan yang telah dianggarkan serta mencari langkah-langkah pengamanan lebih lanjut guna menghindari terjadinya penyimpangan penggunaan dan dari anggaran yang telah ditetapkan.
12. Mengawasi pengadaan dan penyimpangan suku cadang melalui pemeriksaan karyawan gudang.
13. Membina hubungan kerjasama dengan afdeling secara baik dan teratur dalam memperlancar kegiatan administrasi perusahaan secara keseluruhan.

4.2.3 Tugas, Fungsi, Dan Tanggung Jawab Assisten (ASSUM)

Sesuai dengan fungsinya sebagai Assisten Umum, maka tugas dan tanggung jawab dari ASSUM ini pada umumnya adalah mengurus pengangkatan dan penempatan personalia kebun serta mengurus masalah pemberhentiannya

apabila diperlukan. Secara rinci tugas dan tanggung jawab dari Assisten Umum ini adalah sebagai berikut:

1. Melaksanakan peraturan perburuhan dalam hubungannya dengan pengangkatan, penempatan, pembinaan hubungan kerja guna terciptanya suatu ketentraman kerja yang baik.
2. Membuat rencana anggaran belanja dan program kerja dibidang personalia kebun secara sistematis berdasarkan ketentuan (norma) yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Melaksanakan program kerja yang telah disahkan oleh Administratur secara efektif dan efesien.
4. Menyelesaikan persoalan karyawan, penerimaan, pengangkatan, pemberian hukuman, menurut peraturan yang berlaku demi tegaknya disiplin kerja yang tinggi serta terciptanya hubungan kerjanya yang baik.
5. Membina keterampilan bawahan melalui pemberian bimbingan dan penyuluhan agar produktifitas kerja dapat menjadi semakin baik.
6. Menerima laporan karyawan baik lisan maupun tulisan guna dievaluasi lebih lanjut dengan berpedoman kepada ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
7. Melakukan cheking terhadap pelaksanaan pemberian hak karyawan dengan meneliti daftar penerimaan oleh karyawan agar kewajiban perseroan kepada karyawan tidak disalah gunakan.
8. Menyelesaikan administrasi tenaga kerja, laporan usaha kenaikan pangkat/jabatan dan panen agar tepat pada waktunya.

9. Mengurus dan menyelenggarakan usaha peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja karyawan dengan melakukan kegiatan pendidikan secara efektif dan efisien.
10. Membuat surat perjanjian pinjam rumah dan tanah milik perseroan yang di garap oleh pihak lain sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh Direksi.
11. Mengurus semua persoalan yang ada hubungannya dengan pemanfaatan areal hak guna usaha bersama-sama dengan Perwira Pengamanan (PAPAM) kepada yang berwajib.
12. Melaksanakan hubungan masyarakat dengan penduduk setempat serta berusaha untuk membantu meningkatkan kecerdasan dan pengetahuannya melalui pembinaan pendidikan formil.
13. Mengurus kepulangan karyawan yang berasal dari Jawa yang telah mengakhiri masa perjanjian kerjanya bersama-sama dengan anggota keluarga sesuai dengan perjanjian kerjanya dengan perseroan.
14. Memberikan saranan kepada Administrasi dalam menyusun kebijaksanaan yang mungkin di tempuh dalam memperbaiki kondisi social karyawan pada saat diperluka.

4.2.4 Tugas, Fungsi, Dan Tanggung Jawab Perwira Keamanan (PAPAM)

Sesuai dengan fungsinya sebagai perwira pengamanan, maka tugas dan tanggung jawab dari perwira keamanan pada dasarnya adalah mengawasi dan menjaga pengamanan dari peralatan pabrik serta pengiriman bahan baku tandan

buah segar dari lahan perkebunan ke pabrik. Secara terperinci tugas dan tanggung jawab dari Perwira Pengamanan (PAPAM) ini adalah:

1. Menyusun jadwal kerja dari satuan pengamanan bersama-sama dengan Assisten Umum.
2. Menetapkan personil yang akan melaksanakan tugas pengamanan sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan.
3. Memberikan laporan mengenai jumlah orang yang sedang melaksanakan tugas pengamanan kepada Assisten Umum.
4. Mengenai personil yang sedang melaksanakan tugas pengamanan.
5. Melaporkan setiap kegiatan pengamanan yang telah dilakukan kepada Assisten Umum peristiwa yang terjadi di lapangan menurut skala waktu yang telah ditentukan.

4.2.5 Tugas, Fungsi, Dan Tanggung Jawab Assisten Afdeling

1. Tugas pokok

Mengelola afdeling yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan produksi, pemeliharaan lapangan dan penyelenggaraan administrasi sesuai RKAO/RKO untuk mencapai kinerja optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan Direksi dan arahan Administrasi dan Askep.

2. Tanggung Jawab

- a. Menyusun RKAP/RKO afdeling sesuai dengan Assisten Kepala Tanaman dan berdasarkan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

- b. Membuat perencanaan, pelaksanaan serta pengawasan pekerjaan dibidang tanaman mulai dari persiapan lahan dan penanaman baru/ulang/konversi, pemeliharaan tanaman belum menghasilkan/tanaman menghasilkan, panen dan pengangkutan produksi ke pabrik serta sarana jalan, jembatan dan saluran air di afdeling.
- c. Pengelolaan asset dan SDM yang ada di afdeling.
- d. Penyelenggaraan operasional administrasi afdeling yang menjadi tanggung jawabnya serta membuat laporan kegiatan perusahaan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.

3. Wewenang

- a. Membuat konsep RKAP/RKO, serta mengelola asset dan SDM yang ada.
- b. Mengatur/mengendalikan, mengawasi penggunaan tenaga kerja, dan hasil kerja, biaya, satuan fisik barang, dan transportasi, sesuai dengan ketentuan untuk mencapai sasaran yang optimal mengacu RKAP/RKO.
- c. Menyelenggarakan administrasi afdeling (menandatangani dokumen dan penerbitan laporan sesuai ketentuan administrasi).
- d. Membina dan mengawasi melaksanakan kegiatan sosia/kesejahteraan karyawan afdeling bekerja dengan bidang-bidang terkait dan menjalin hubungan sosial dengan masyarakat sekitarnya.

- e. Memberikan petunjuk, bimbingan dan pengawasan terhadap bawahannya untuk meningkatkan pengetahuan dan prestasi kerja.
- f. Menilai prestasi kerja karyawan bawahannya.

4.2.6 Tugas, Fungsi, Dan Tanggung Jawab Assisten

1. Tugas Pokok

Mengelola pembibitan di unit kerjanya meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan administrasi serta pengawasannya sehingga tercapai hasil pekerjaan yang optimal mulai kedatangan benih sampai dengan pengiriman bibit kelapangan berpedoman pada kultur teknis pembibitan dan kebijakan yang ditetapkan Direksi dan arahan Administratur serta Askep.

2. Tanggung Jawab

- a. Penyusunan program RKAP/RKO pembibitan berdasarkan petunjuk Assisten Kepala dan ketentuan-ketentuan yang berlaku.
- b. Menyusun program bulanan, mingguan, dan harian serta pelaksanaan dan pengawasan seluruh kegiatan pembibitan.
- c. Bimbingan/pengarahan mengenai kegiatan pembibitan mulai dari pengisian polybag, penyiraman, pemupukan, pemberantasan hama/penyakit, seleksi bibit, pengiriman bibit, administrasi bibit kepada para mandor dan bawahannya secara rutin.
- d. Penyelenggaraan administrasi dan laporan pembibitan.
- e. Menyelenggarakan pembuatan berita acara seleksi bibit secara tertib.

3. Wewenang

- a. Mmenyusun program RKAP/RKO, melaksanakan dan mengawasi penggunaan tenaga kerja, bahan dan alat mulai dari saat penerimaan kecambah, pemeliharaan, penyiraman, pemberantasan hama/penyakit, seleksi bibit sampai dengan pengaturan pengiriman bibit kelapangan sesuai reystat secara efektif dan efisien.
- b. Memeriksa secara rutin peralatan penyiraman, alat ukur curah hujan, pestisida, pupuk, alat pemberantasan hama/penyakit agar senantiasa dalam keadaan siap pakai.
- c. Menyelenggarakan administrasi dan pembuatan laporan atas keseluruhan dokumen pembibitan.
- d. Menilai prestasi kerja karyawan bawahannya.

4.2.7 Tugas, Fungsi, Dan Tanggung Jawab Assisten Teknik Umum

1. Tugas Pokok

Mengelola prasarana sipil (bangunan, jalan, jembatan dan saluran air) yang meliputi perencanaan, pengelolaan teknis lapangan dan administrasi serta pengawasannya untuk mencapai kinerja yang optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan Direksi dan arahan Administratur.

2. Tanggung Jawab

- a. Penyusunan program RKAP/RKO untuk pekerjaan sipil dan transportasi sesuai dengan petunjuk ADM dan berdasarkan ketentuan yang berlaku.

- b. Penyusunan dan membuat permintaan bahan keperluan pekerjaan sipil.
- c. Pemeliharaan rutin rumah, staf dan bangunan perusahaan setiap tahun dan mereparasi serta mengecat sesuai program.
- d. Pelaksanaan pemeliharaan rutin jalan utama dan jembatan serta saluran air.
- e. Pelaksanaan segala peralatan yang diperlukan pada kegiatan-kegiatan sosial.

3. Wewenang

- a. Mengontrol program RKAP/RKO dan melaksanakannya.
- b. Mengontrol setiap pekerjaan sipil agar melaksanakan sesuai persyaratan.
- c. Menjaga, mengamankan, dan memelihara seluruh asset yang berada di pekerjaan sipil.
- d. Member petunjuk dan bimbingan kepada bawahan untuk meningkatkan pengetahuan dan prestasi kerja.
- e. Menyelenggarakan administrasi/penandatanganan dokumen serta membuat konsep laporan Teknik Umum.
- f. Menilai prestasi kerja bawahannya.

4.2.8 Tugas, Fungsi, Dan Tanggung Jawab Mandor

Sesuai dengan fungsi sebagai mandor, maka tugas dan tanggung jawab mandor didalam perusahaan ini adalah membantu asisten untuk melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan yang telah digariskan oleh

assisten kepadanya. Untuk itu secara rinci tugas mandor dalam perusahaan ini adalah:

1. Melakukan pengawasan terhadap semua kegiatan yang dilaksanakan oleh karyawan yang lapangan agar dapat berjalan dengan lancar.
2. Melakukan tindakan perbaikan terhadap sesama pekerja karyawan lapangan yang dinilai kurang memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh Assisten.
3. Memberikan laporan kepada Assisten atas setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan lapangan pada setiap waktu tertentu.
4. Memberikan teguran dan nasehat kepada setiap karyawan yang dinilai kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan lapangan.
5. Memberikan/menyampaikan setiap informasi yang datang dari Assisten kepada karyawan lapangan secara jelas.
6. Mempertanggung jawabkan semua pekerjaan yang berada di bawah pengawasannya kepada Assisten.

4.3 Aktivitas Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh ini kegiatannya adalah mengadakan pembibitan, penanaman serta pengelolaan buah sawit yang didukung oleh pendirian 1 buah pabrik yaitu melaksanakan pengolahan sawit menjadi minyak (CPO) dan inti sawit (Kernel) yang berasal dari lahan perkebunan perusahaan maupun dari perkebunan masyarakat sekitarnya, yang mana minyak ini akan di ekspor ke benua Eropa dan Asia melalui pelabuhan Dumai.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Sebelum penulis membahas lebih lanjut tentang pembahasan hasil penelitian, terlebih dahulu penulis ingin menjelaskan hal-hal yang berkenaan dengan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Hal-hal tersebut antara lain mengenai tingkat umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama bekerja responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Adapun jumlah responden yang memberikan jawaban terhadap kuesioner yang disebarkan adalah sebanyak 82 orang karyawan.

1. Tingkat Umur Responden

Tabel V.1: Tingkat Umur Responden

No	Usia	Responden	Persentase
1	18 – 30	29	35,4%
2	31 – 43	41	50%
3	44 - 56	12	14,6%
	Jumlah	82 orang	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Berdasarkan tabel V.1 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas tingkat umur Responden dari karyawan berbeda pada usia 31 – 34 tahun sebanyak 41 responden atau 50%. Kemudian yang kedua pada usia 18 – 30 tahun sebanyak 29 responden atau 35%. Hanya 12 responden atau 14,6% yang berusia 44 -56 tahun.

Hal ini menunjukkan sebagian besar responden yang digunakan dalam penelitian ini tergolong dewasa dalam berfikir. Sehingga dalam mengambil suatu

keputusan responden tidak lagi mudah dipengaruhi orang lain dan dapat menilai bagaimana pertanyaan yang ada.

2. Jenis Kelamin

Tabel V.2: Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1	Laki-laki	56	68,3%
2	Perempuan	26	31,7%
	Jumlah	82 orang	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Berdasarkan tabel V.2 diatas dapat dilihat jenis kelamin responden paling banyak yaitu laki-laki sebanyak 56 responden atau 68,3%, sedangkan responden perempuan sebanyak 26 responden atau 31,7%.

3. Tingkat Pendidikan

Table V.3: Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase
1	SLTA/Sederajat	51	62,2%
2	Diploma	22	26,8%
3	Sarjana	9	11%
	Jumlah	82 orang	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Berdasarkan tabel V.3 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas tingkat pendidikan responden dari karyawan yaitu pada tingkat SLTA sebanyak 51 responden atau 62,2%. Sedangkan yang tingkat pendidikannya Diploma sebanyak 22 responden atau 26,8%. Hanya 9 responden atau 11% yang memiliki pendidikan S1.

Dari uraian diatas, dapat dinyatakan bahwa tingkat pendidikan responden yang terbanyak di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh yaitu pada pendidikan Tingkat SLTA dan pendidikan Sarjana paling sedikit dari jumlah responden. Hal

ini menunjukkan bahwa dari beragam tingkat pendidikan responden sebagai karyawan dan beragam pula jawaban dari masing-masing responden.

4. Lama Kerja

Pengalaman kerja merupakan usaha nyata seseorang, dimana pada dasarnya merupakan praktek untuk meneliti keterampilan teknis seseorang. Dengan semakin lama seseorang bekerja dan semakin banyak pengalamannya maka semakin mampu seseorang untuk menerima dan mengatasi suatu permasalahan.

Tabel V.4: Lama Kerja Responden

No	Lama Kerja	Responden	Persentase
1	1 – 5 Tahun	6	7,3%
2	6 – 10 Tahun	25	30,5%
3	11 – 15 Tahun	34	41,5%
4	Lebih dari 15 Tahun	17	20,7%
	Jumlah	82 orang	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Berdasarkan tabel V.4 diatas dapat dilihat lama kerja responden hanya 6 responden atau 7,3% yang lama bekerja 1 - 5 tahun dalam arti masih relatif baru, dan 25 responden atau 30,5% yang lama kerjanya 6 – 10 tahun, 34 responden atau 41,5% yang lama bekerjanya 11 – 15 tahun, kemudian ada 17 responden atau 20,7% yang lama kerjanya diatas 15 tahun, dalam artian sudah cukup lama bekerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh.

5.2 Analisis Variabel Penelitian

1. Pemberian Gaji

Kebutuhan akan upah dan gaji merupakan kebutuhan utama bagi karyawan, hal ini merupakan salah satu alat untuk menimbulkan semangat kerja karyawan.

a. Gaji yang Diterima Setiap Bulan dari Perusahaan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai gaji yang diterima setiap bulan dari perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.5: Tanggapan Responden tentang Gaji yang Diterima Setiap Bulan dari Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Baik	30	36,6%
2.	Cukup Baik	42	51,2%
3.	Kurang Baik	10	12,2%
	Jumlah	82 orang	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas diketahui bahwa, gaji yang diterima setiap bulannya yang menyatakan cukup baik sebanyak 42 atau 51,2% responden, kemudian yang menyatakan baik sebanyak 30 atau 36,6% responden, dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 10 responden atau 12,2%.

Dari tanggapan responden tersebut dapat dinyatakan bahwa, gaji yang diberikan setiap bulannya oleh perusahaan kepada karyawan mendapat tanggapan cukup baik dari karyawan. Suatu kenyataan yang tidak bisa disangkal bahwa semangat dasar bagi karyawan untuk bekerja dalam suatu perusahaan adalah untuk mencari nafkah. Ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan sebagian waktunya untuk memperoleh imbalan atas kerja kerasnya. Gaji juga merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan, sehingga dengan gaji yang diberikan karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat. Adapun alasan responden mengatakan cukup baik yaitu bahwa gaji yang diterima karyawan selalu dibayar oleh perusahaan

walaupun terkadang ada keterlambatan tetapi karyawan merasa gaji yang diterima dari perusahaan sudah cukup baik.

b. Perbandingan Antara Gaji/Upah yang Diterima dengan Hasil Kerja

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai perbandingan antara gaji/upah yang diterima dengan hasil kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.6: Tanggapan Responden Tentang Perbandingan Antara Gaji/Upah Yang Diterima dengan Hasil Kerja

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Baik	10	12,2%
2.	Cukup Baik	15	18,3%
3.	Kurang Baik	57	69,5%
	Jumlah	82 orang	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, dari 82 responden mengenai perbandingan antara gaji atau upah yang diterima dengan hasil kerja, yang menyatakan baik sebanyak 10 orang atau 12,2%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 15 orang atau 18,3%, dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 57 orang atau 69,5%.

Dari tanggapan responden di atas dapat penulis simpulkan bahwa, perbandingan antara gaji dan upah yang diterima oleh karyawan dinilai kurang baik atau belum sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan. Menurut pengetahuan penulis, yang dimaksud gaji dan upah yang sebanding yaitu gaji yang diberikan haruslah disesuaikan dengan pekerjaan yang dilakukan. Dengan adanya perbandingan gaji/upah yang sesuai maka karyawan akan merasakan bahwa perusahaan menghargai kerja keras diperusahaan. Adapun alasan responden mengatakan gaji yang diterima kurang sebanding dengan hasil kerja karena gaji ditentukan berdasarkan golongan, jika golongan tinggi maka gaji akan

besar tapi jika golongan rendah gaji yang diterima juga kecil jadi sekeras apapun bekerja jika golongan masih rendah maka gaji yang diterima juga rendah.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan perusahaan tanggal 03 maret 2012 tentang perbandingan gaji dengan hasil kerja, dapat diuraikan sebagai berikut:

“Gaji yang kami terima selama ini tidak berdasarkan hasil kerja melainkan berdasarkan golongan. Jadi, seberapa keras pun kami bekerja jika golongan kami rendah gaji yang kami terima pun kecil”.

c. Pemberian Gaji Disesuaikan dengan Tingkat Prestasi Karyawan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Pemberian Gaji Disesuaikan dengan Tingkat Prestasi Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.7: Tanggapan Responden Tentang Pemberian Gaji Disesuaikan dengan Tingkat Prestasi Karyawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Baik	5	6,1%
2.	Cukup Baik	14	17,1%
3.	Kurang Baik	63	76,8%
	Jumlah	82 orang	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, dari 82 responden mengenai Pemberian Gaji Disesuaikan dengan Tingkat Prestasi Karyawan, yang menyatakan baik sebanyak 5 orang atau 6,1%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 14 orang atau 17,1%, dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 63 orang atau 76,8%.

Dari tanggapan responden di atas dapat penulis simpulkan bahwa, pemberian gaji disesuaikan dengan tingkat prestasi dinilai kurang baik. Pemberian gaji disesuaikan dengan tingkat prestasi bermaksud agar karyawan dapat saling

bersaing secara sehat dalam bekerja. Pemberian gaji tidak berdasarkan tingkat prestasi karyawan melainkan pemberian gaji diperusahaan ini yaitu berdasarkan golongan, jadi karyawan yang berprestasi itu tidak dilihat oleh perusahaan. Gaji yang diberikan hanya berdasarkan golongan, jika golongan tinggi maka gaji pun besar.

Berdasarkan pengamatan penulis, bahwa kebanyakan responden mengeluh tentang pemberian gaji yang tidak berdasarkan prestasi ini. Karena responden merasa kerja kerasnya tidak dilihat oleh pimpinan. Hal ini juga dapat menurunkan semangat kerja karyawan.

d. Insentif (upah lembur) yang diberikan oleh perusahaan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Insentif (upah lembur) yang diberikan oleh perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.8: Tanggapan Responden tentang Insentif (upah lembur) yang diberikan oleh perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Baik	12	14,6%
2.	Cukup Baik	22	26,8%
3.	Kurang Baik	48	58,5%
	Jumlah	82 orang	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, dari 82 responden mengenai Insentif yang diberikan oleh perusahaan, yang menyatakan baik sebanyak 12 orang atau 14,6%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 22 orang atau 26,8%, dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 48 orang atau 58,5%.

Dari tanggapan responden diatas dapat penulis simpulkan bahwa, pemberian insentif atau upah lembur dinilai kurang baik. Berdasarkan pengamatan penulis, bahwa kebanyakan responden mengeluh tentang insentif yang diberikan

perusahaan. Insentif yang diberikan dianggap kurang sesuai dengan kerja lembur yang dilakukan.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan perusahaan tanggal 03 maret 2012 tentang pemberian insentif (upah lembur), dapat diuraikan sebagai berikut:

“Untuk pemberian insentif sebagai pendorong semangat kerja masih dirasakan kurang sesuai. Namun insentif tersebut diberikan tetapi tidak sesuai dengan waktu yang telah kami korbankan”.

Dengan demikian, secara umum pihak perusahaan sudah berupaya memberikan insentif kepada karyawannya namun karyawan belum merasa puas dengan insentif yang diberikan tersebut.

e. Tunjangan-tunjangan yang diberikan perusahaan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Tunjangan-tunjangan yang diberikan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.9: Tanggapan Responden tentang Tunjangan-tunjangan yang diberikan perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Baik	13	15,9%
2.	Cukup Baik	42	51,2%
3.	Kurang Baik	27	32,9%
	Jumlah	82 orang	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, dari 82 responden mengenai Tunjangan-tunjangan yang diberikan perusahaan, yang menyatakan baik sebanyak 13 orang atau 15,9%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 42 orang atau 51,2%, dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 27 orang atau 32,9%.

Dari tanggapan responden diatas dapat penulis simpulkan bahwa, tunjangan-tunjangan yang diberikan perusahaan dinilai cukup baik. Responden

menilai tunjangan yang diberikan sudah cukup baik. Ini dapat dilihat dari tunjangan hari raya (THR) yang diberikan perusahaan menjelang hari raya besar.

f. Pemberian bonus dari perusahaan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Pemberian bonus yang saudara terima dari perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.10: Tanggapan Responden tentang Pemberian bonus

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Baik	5	6,1%
2.	Cukup Baik	24	29,3%
3.	Kurang Baik	53	64,6%
	Jumlah	82 orang	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, dari 82 responden mengenai Pemberian bonus dari perusahaan, yang menyatakan baik sebanyak 5 orang atau 6,1%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 24 orang atau 29,3%, dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 53 orang atau 64,6%. Dari tanggapan responden diatas dapat penulis simpulkan bahwa, pemberian bonus dinilai kurang baik. Hal ini disebabkan jarang nya pemberian bonus yang diterima karyawan. Bonus merupakan salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja. Pada kenyataannya bonus diberikan hanya sekali dalam setahun. Seharusnya perusahaan dapat meninjau kembali terhadap pemberian bonus tersebut, karena bonus merupakan alat untuk mendorong semangat kerja.

Tabel V.11: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Pemberian Gaji

No	Daftar Pertanyaan	Kriteria Jawaban						N	%
		B	%	CB	%	KB	%		
1	Tanggapan Responden Tentang Gaji yang Diterima Setiap Bulan dari Perusahaan	30	36,59	42	51,22	10	12,19	82	100%
2	Tanggapan Responden Tentang Perbandingan Antara Gaji yang Diterima dengan Hasil Kerja	10	12,20	15	18,29	57	69,51	82	100%
3	Tanggapan Responden Tentang Pemberian Gaji Disesuaikan dengan Tingkat Prestasi Kerja	5	6,10	14	17,07	63	76,83	82	100%
4	Tanggapan Responden Tentang Insentif yang Diberikan Perusahaan	12	14,63	22	26,83	48	58,54	82	100%
5	Tanggapan Responden Tentang Tunjangan yang Diberikan Perusahaan	13	15,85	42	51,22	27	32,93	82	100%
6	Tanggapan Responden Tentang Pemberian Bonus	5	6,10	24	29,27	53	64,63	82	100%
Jumlah		75	15,24	159	32,32	258	52,44	492	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Dari table diatas, dapat diketahui bahwa dari 6 sub indikator yang diteliti dari indikator pemberian gaji, tanggapan responden yang termasuk dalam kategori Baik berjumlah 75 responden dengan persentase 15,24%, yang termasuk dalam kategori Cukup Baik sebanyak 159 responden dengan persentase 32,32%, sedangkan 258 responden atau dengan persentase 52,44% yang menyatakan Kurang Baik.

2. Kebutuhan Rohani

Kebutuhan rohani karyawan perlu diperhatikan karena dengan diperhatikannya kebutuhan rohani karyawan maka karyawan tersebut merasa dirinya dihargai dan dapat mendorong karyawan tersebut agar bekerja lebih baik lagi dengan kata lain dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

a. Karyawan Diberikan Waktu untuk Melakukan Ibadah

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Waktu yang Diberikan untuk Melakukan Ibadah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.12: Tanggapan Responden Tentang Pemberian Waktu untuk Melakukan Ibadah

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Baik	50	61%
2.	Cukup Baik	30	36,6%
3.	Kurang Baik	2	2,4%
	Jumlah	82 orang	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, dari 82 responden mengenai Pemberian waktu untuk melakukan ibadah, yang menyatakan baik sebanyak 50 orang atau 61%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 30 orang atau 36,6%, dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 2 orang atau 2,4%.

Dari tanggapan responden diatas dapat penulis simpulkan bahwa, pemberian waktu kepada karyawan untuk melakukan ibadah sudah baik hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang memberikan tanggapan terhadap pemberian waktu untuk melakukan ibadah paling banyak yaitu 50 orang. Berati dapat disimpulkan bahwa pimpinan perusahaan memberikan kelonggaran kepada setiap karyawannya untuk melakukan ibadah.

b. Hubungan Antara Karyawan dengan Atasan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Hubungan Antara Karyawan dengan Atasan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.13: Tanggapan Responden Tentang Hubungan Antara Karyawan dengan Atasan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Baik	19	23,2%
2.	Cukup Baik	45	54,9%
3.	Kurang Baik	18	21,9%
	Jumlah	82 orang	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, dari 82 responden mengenai hubungan antara karyawan dengan atasan, yang menyatakan baik sebanyak 19 orang atau 23,2%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 45 orang atau 54,9%, dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 18 orang atau 21,9%. Dalam hal ini dapat dinyatakan hubungan antara karyawan dengan atasan selama ini sudah cukup baik.

Hal ini menunjukkan bahwa terjalin hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan. Menurut pengetahuan penulis, hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan dapat menghilangkan rasa tegang atau takut. Rasa tegang dan takut ini dapat menimbulkan karyawan malas untuk datang ketempat kerja.

c. Hubungan antara Sesama Karyawan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Hubungan Antara Sesama Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.14: Tanggapan Responen Tentang Hubungan Antara Sesama Karyawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Baik	17	20,7%
2.	Cukup Baik	24	29,3%
3.	Kurang Baik	41	50%
	Jumlah	82 orang	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, dari 82 responden mengenai hubungan antara sesama karyawan, yang menyatakan baik sebanyak 17 orang atau 20,7%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 24 orang atau 29,3%, dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 41 orang atau 50%.

Dari tanggapan responden diatas dapat penulis simpulkan bahwa, hubungan antara sesama karyawan yang terjalin diperusahaan masih kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi persaingan diantara sesama karyawan. Hal ini dapat dilihat dari sikap yang kurang bersahabat dalam bekerja, kurangnya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan. Seharusnya dalam perusahaan sesama karyawan haruslah saling membantu agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

d. Jaminan Sosial yang diberikan Perusahaan kepada Karyawan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Jaminan Sosial yang diberikan Perusahaan kepada karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table V.15: Tanggapan Responden tentang Jaminan Sosial yang diberikan Perusahaan kepada karyawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Baik	20	24,4%
2.	Cukup Baik	35	42,7%
3.	Kurang Baik	27	32,9%
	Jumlah	82 orang	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, dari 82 responden mengenai jaminan sosial yang diberikan perusahaan, yang menyatakan baik sebanyak 20 orang atau 24,4%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 35 orang atau 42,7%, dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 27 orang atau 32,9%.

Dari tanggapan responden diatas dapat penulis simpulkan bahwa, jaminan sosial yang diberikan perusahaan sudah cukup baik. Dapat dilihat dari pemberian bantuan dari perusahaan berupa beras dan ongkos tempat tinggal bagi siswa dan mahasiswa yang bersekolah diluar area perusahaan.

Sedangkan alasan responden mengatakan kurang baik karena pemberian jaminan sosial ini dirasakan kurang adil, karena hanya diberikan kepada mereka yang sekolah diluar area perusahaan saja. Sedangkan yang bersekolah di area perusahaan tidak mendapatkan bantuan seperti yang disebutkan diatas.

- e. Pemberian perhatian berupa penghargaan kepada karyawan yang berprestasi

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pemberian perhatian berupa penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.16: Tanggapan Responden tentang pemberian perhatian berupa penghargaan kepada karyawan yang berprestasi

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Baik	9	11%
2.	Cukup Baik	11	13,4%
3.	Kurang Baik	62	75,6%
	Jumlah	82 orang	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, dari 82 responden mengenai pemberian perhatian berupa penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, yang

menyatakan baik sebanyak 9 orang atau 11%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 11 orang atau 13,4%, dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 62 orang atau 75,6%.

Dari tanggapan responden diatas dapat penulis simpulkan bahwa, pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dirasakan masih kurang baik.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan perusahaan tanggal 03 maret 2012 tentang pemberian perhatian berupa penghargaan kepada karyawan yang berprestasi), dapat diuraikan sebagai berikut:

“Bahwa tidak ada pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, semua karyawan diperlakukan sama. Jadi tidak ada bedanya karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang tidak berprestasi”.

Menurut pengetahuan penulis, pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi ini sangat perlu, karena karyawan dapat dinilai dari prestasi kerja yang dihasilkannya agar karyawan merasa bahwa dirinya dihargai oleh perusahaan dan dapat meningkatkan semangat kerja.

f. Pengamanan Bekerja Diperusahaan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengamanan bekerja diperusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.17: Tanggapan Responden tentang Pengamanan Bekerja

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Baik	20	24,4%
2.	Cukup Baik	47	57,3%
3.	Kurang Baik	15	18,3%
	Jumlah	82 orang	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, dari 82 responden mengenai pengamanan dalam bekerja, yang menyatakan baik sebanyak 20 orang atau 24,4%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 47 orang atau 57,3%, dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 15 orang atau 18,3%. Dalam hal ini dapat dinyatakan bahwa pengamanan dalam bekerja dinilai cukup baik.

Dari penjelasan diatas, dilihat dari pengamanan bekerja sebagian responden menyatakan aman (baik) baik didalam ruangan maupun diluar tempat bekerja, dimana perusahaan mempunyai bagian keamanan yang mampu menjaga keamanan karyawan, yang terdiri dari 37 PAPAM (perwira keamanan).

Tabel V.18: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Indikator Variabel Kebutuhan Rohani

No	Daftar Pertanyaan	Kriteria Jawaban						N	%
		B	%	CB	%	KB	%		
1	Tanggapan Responden Tentang Pemberian Waktu Untuk Melakukan Ibadah	50	36,59	30	51,22	2	12,19	82	100%
2	Tanggapan Responden Tentang Hubungan Antara Karyawan Dengan Atasan	19	12,20	45	18,29	18	69,51	82	100%
3	Tanggapan Responden Tentang Hubungan Antara Sesama Karyawan	17	6,10	24	17,07	41	76,83	82	100%
4	Tanggapan Responden Tentang Jaminan Sosial yang Diberikan Perusahaan	20	14,63	35	26,83	27	58,54	82	100%
5	Tanggapan Responden Tentang Pemberian Perhatian Berupa Penghargaan	9	15,85	11	51,22	62	32,93	82	100%
6	Tanggapan Responden Tentang Pengamanan Bekerja	20	6,10	47	29,27	15	64,63	82	100%
Jumlah		135	27,44	192	39,02	165	33,54	492	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Dari table diatas, dapat diketahui bahwa dari 6 sub indikator yang diteliti dari indikator kebutuhan rohani, tanggapan responden yang termasuk dalam kategori Baik berjumlah 135 responden dengan persentase 27,44%, yang termasuk dalam kategori Cukup Baik sebanyak 192 responden dengan persentase 39,02%,

sedangkan 165 responden atau dengan persentase 33,54% yang menyatakan Kurang Baik.

3. Suasana Santai dalam Bekerja

Suasana santai dalam bekerja dapat mengurangi rasa stress akan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, oleh karena itu perusahaan diharapkan memberikan waktu untuk beristirahat agar rasa stress akan pekerjaan dapat berkurang.

a. Sikap Pimpinan di Perusahaan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Sikap Pimpinan di Perusahaan Bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.19: Tanggapan Responden tentang Sikap Pimpinan di Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Baik	22	26,8%
2.	Cukup Baik	25	30,5%
3.	Kurang Baik	35	42,7%
	Jumlah	82 orang	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, dari 82 responden mengenai Sikap Pimpinan di Perusahaan, 22 orang atau 26,8% menyatakan baik, 25 orang atau 30,5% menyatakan cukup baik, dan 35 orang atau 42,7% menyatakan kurang baik.

Dari tanggapan responden diatas dapat penulis simpulkan bahwa, sikap pimpinan di perusahaan tergolong kurang baik. Hal ini dilihat dari cara pimpinan menaikkan golongan karyawan yang dinilai kurang adil. Dimana pimpinan menaikkan golongan karyawan tidak berdasarkan kemampuan atau kerja keras seorang karyawan tetapi karena karyawan tersebut dekat dengan pimpinan.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan perusahaan tanggal 03 maret 2012 tentang sikap pimpinan, dapat diuraikan sebagai berikut:

“Kami merasakan pimpinan sekarang kurang adil dalam menaikkan golongan karyawan, yang kami lihat orang-orang yang dekat dengan pimpinan maka golongan mereka akan diusulkan naik walaupun mereka tidak memiliki prestasi apa”.

Hal ini menunjukkan bahwa berlaku adil itu adalah pimpinan tidak membedakan karyawan dari faktor kedekatan maupun kekerabatan. Pimpinan harus mampu menilai mana karyawan yang sudah bekerja keras untuk perusahaan dan mana karyawan yang hanya duduk diam saja.

b. Hubungan Komunikasi antara Atasan dan Bawahan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table V.20: Tanggapan Responden tentang Hubungan Komunikasi antara Atasan dan Bawahan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Baik	18	21,9%
2.	Cukup Baik	39	47,6%
3.	Kurang Baik	25	30,5%
	Jumlah	82 orang	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, dari 82 responden mengenai hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan, yang menyatakan baik sebanyak 18 orang atau 21,9%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 39 orang atau 47,6%, dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 25 orang atau 30,5%.

Dari tanggapan responden diatas dapat penulis simpulkan bahwa, komunikasi antara atasa dengan bawahan sudah cukup baik. Dilihat dari sikap pimpinan dalam nenerima ide dan saran dari bawahan. Pimpinan selalu mendengarkan saran-saran yang masuk dari bawahan, maka dengan adanya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan maka akan memberikan nilai

positif, disisi lain seperti karyawan tidak canggung bertanya kepada atasan jika ada pekerjaan yang kurang dipahami.

c. Rekreasi yang diberikan Perusahaan

Rekreasi dapat menghilangkan rasa jenuh selama bekerja, maka dari itu perusahaan perlu mengadakan rekreasi untuk karyawannya agar beban fikiran pekerjaan dapat berkurang.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Rekreasi yang diberikan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table V.21: Tanggapan Responden tentang Rekreasi yang diberikan Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Baik	7	8,5%
2.	Cukup Baik	10	12,2%
3.	Kurang Baik	65	79,3%
	Jumlah	82 orang	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, dari 82 responden rekreasi yang diberikan perusahaan, yang menyatakan baik sebanyak 7 orang atau 8,5%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 10 orang atau 12,2%, dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 65 orang atau 79,3.

Dari tanggapan responden diatas dapat penulis simpulkan bahwa, rekreasi yang diberikan perusahaan dinilai kurang baik. Alasan responden mengatakan kurang baik karena perusahaan tidak pernah memberikan rekreasi kepada karyawan. Sedangkan menurut pengamatan penulis tidak menemukan adanya bentuk rekreasi yang diberikan dari perusahaan.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan perusahaan tanggal 03 maret 2012 tentang rekreasi yang diberikan perusahaan dapat diuraikan sebagai berikut:

“Sejauh ini perusahaan memang tidak pernah mengadakan rekreasi untuk karyawannya. Padahal kami sangat mengharapkan adanya kebijakan rekreasi dari perusahaan, selain dapat merefresh pikiran juga dapat meningkatkan rasa kebersamaan antar karyawan”.

Dari jawaban responden dan uraian wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya karyawan membutuhkan rekreasi untuk menenangkan fikiran dari kesibukan pekerjaan. Dalam hal ini rekreasi juga perlu mendapat perhatian, karena dengan diberikannya rekreasi kepada karyawan akan dapat mengurangi tingkat stress yang dialami karyawan akibat banyaknya pekerjaan yang dilakukan.

d. Pemberian Bimbingan Atasan Kepada Bawahan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pemberian bimbingan atasan kepada bawahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table V.22: Tanggapan Responden tentang Pemberian Bimbingan atasan Kepada Bawahan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Baik	14	17,1%
2.	Cukup Baik	18	22%
3.	Kurang Baik	50	60,9%
	Jumlah	82 orang	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, dari 82 responden Pemberian bimbingan atasan kepada bawahan, yang menyatakan baik sebanyak 14 orang atau 17,1%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 18 orang atau 22%, dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 50 orang atau 60,9%. Dari tanggapan responden diatas dapat penulis simpulkan bahwa, bimbingan atasan kepada bawahan masih dinilai kurang baik oleh responden.

Menurut pengamatan penulis dilapangan, hal ini menunjukkan bahwa pemberian bimbingan belum maksimal hal ini dapat dilihat dari jarang nya

pimpinan memberikan arahan-arahan kepada bawahan sehingga bawahan harus bertanya terlebih dahulu. Karyawan juga perlu bimbingan dari atasan, agar pelaksanaan kerja sehari-hari menjadi lebih efektif dan efisien, dengan pemberian bimbingan tersebut karyawan akan lebih bersemangat sehingga tujuan yang direncanakan oleh perusahaan akan dapat terlaksana.

e. Tingkat Kreativitas Pimpinan dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Harmonis

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tingkat kreativitas pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.23: Tanggapan Responden tentang Tingkat Kreativitas Pimpinan dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Harmonis

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Baik	11	13,4%
2.	Cukup Baik	21	25,6%
3.	Kurang Baik	50	61%
	Jumlah	82 orang	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, dari 82 responden mengenai tingkat kreativitas pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, yang menyatakan baik sebanyak 11 orang atau 13,4%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 21 orang atau 25,6%, dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 50 orang atau 61%. Dari tanggapan responden diatas dapat penulis simpulkan bahwa, tingkat kreativitas pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dinilai masih kurang baik. Menurut pengamatan penulis, pimpinan kurang peka terhadap permasalahan yang ada dalam perusahaan seperti terjadinya perselisihan diantara karyawan. Hal ini disebabkan oleh pimpinan kurang memperhatikan

lingkungan tempat karyawan bekerja sehingga karyawan kurang bersemangat dalam menjalankan kegiatan perusahaan.

f. Kepribadian Pemimpin dalam Memberikan Arahan atau Nasehat

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kepribadian pemimpin dalam memberikan arahan atau nasehat dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.24: Tanggapan Responden tentang Kepribadian Pemimpin dalam Memberikan Arahan atau Nasehat

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Baik	25	30,5%
2.	Cukup Baik	28	34,1%
3.	Kurang Baik	29	35,4%
	Jumlah	82 orang	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, dari 82 responden mengenai kepribadian pemimpin dalam memberikan arahan atau nasehat, yang menyatakan baik sebanyak 25 orang atau 30,5%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 28 orang atau 34,1%, dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 29 orang atau 35,4%. Dari tanggapan responden diatas dapat penulis simpulkan bahwa, kepemimpinan dalam memberikan arahan atau nasehat dinilai kurang baik. Dilihat dari kurang mampunya pimpinan dalam memberikan arahan kepada karyawan yang dilihat dari jarang nya pimpinan mengumpulkan karyawan untuk diberi arahan dan nasehat. Sikap seorang pimpinan merupakan penggerak bagi perusahaan, maju mundurnya perusahaan tergantung kepada pimpinan dalam mengarahkan bawahannya.

Tabel V.25: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Indikator Variabel Menciptakan Suasana Santai

No	Daftar Pertanyaan	Kriteria Jawaban						N	%
		B	%	CB	%	KB	%		
1	Tanggapan Responden Tentang Sikap Pimpinan	22	26,83	25	30,49	35	42,68	82	100%
2	Tanggapan Responden Tentang Hubungan Komunikasi Atasan dengan Bawahan	18	21,95	39	47,56	25	30,49	82	100%
3	Tanggapan Responden Tentang Rekreasi yang diberikan Perusahaan	7	8,54	10	12,19	65	79,27	82	100%
4	Tanggapan Responden Tentang Pemberian Bimbingan Atasan Kepada Bawahan	14	17,07	18	21,95	50	60,98	82	100%
5	Tanggapan Responden Tentang Kreatifitas Pimpinan Menciptakan Lingkungan Kerja yang Harmonis	11	13,41	21	25,61	50	60,98	82	100%
6	Tanggapan Responden Tentang Kepribadian Pimpinan dalam Memberikan Arahan atau Nasehat	25	30,49	28	34,15	29	35,36	82	100%
Jumlah		97	19,71	141	28,66	254	51,63	492	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Dari table diatas, dapat diketahui bahwa dari 6 sub indikator yang diteliti dari indikator menciptakan suasana santai, tanggapan responden yang termasuk

dalam kategori Baik berjumlah 97 responden dengan persentase 19,71%, yang termasuk dalam kategori Cukup Baik sebanyak 141 responden dengan persentase 28,66%, sedangkan 254 responden atau dengan persentase 51,63% yang menyatakan Kurang Baik.

4. Penempatan Karyawan

Penempatan kerja karyawan juga perlu diperhatikan agar pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik. Jika penempatan karyawan sudah sesuai dengan kemampuan dan skillnya maka karyawan akan merasakan senang terhadap pekerjaannya.

a. Sistem Penempatan Karyawan berdasarkan Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai sistem penempatan karyawan berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.26: Tanggapan Responden tentang Penempatan Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Baik	12	14,6%
2.	Cukup Baik	25	30,5%
3.	Kurang Baik	45	54,9%
	Jumlah	82 orang	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, dari 82 responden mengenai sistem penempatan karyawan berdasarkan tingkat pendidikan, yang menyatakan baik sebanyak 12 orang atau 14,6%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 25 orang atau 30,5%, dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 45 orang atau 54,9%.

Dari tanggapan responden diatas dapat penulis simpulkan bahwa, sistem penempatan karyawan berdasarkan tingkat pendidikan dinilai masih kurang baik. Hal ini diperjelas oleh data berikut ini:

Tabel V.27: Latar Belakang Pendidikan

No	Jabatan	Tingkat Pendidikan
1	Tata Usaha	SD, SMP
2	Asisten Umum (ASSUM)	SMA
3	Asisten Teknik Umum	SMA
4	Asisten Afdeling	S1
5	Perwira Keamanan (PAPAM)	SD, SMP, SMA
6	Mandor	SD

Sumber: Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh

Dari tabel diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa dalam penempatan karyawan tidak berdasarkan pendidikan. Dapat dilihat pada tabel diatas, bagian tata usaha latar belakang pendidikannya SD dan SMP, Asisten Umum latar belakang pendidikannya SMA, asisten teknik tamatan SMA, asisten afdeling tamatan S1, perwira keamanan ada yang tamatan SD, SMP, dan SMA, dan mandor kebanyakan tamatan SD.

Dalam hal ini semestinya pimpinan lebih memperhatikan lagi tingkat pendidikan karyawan. Karena dengan pendidikan yang tinggi tentu kemampuan melakukan pekerjaan dengan baik, karena kurangnya pendidikan dapat menurunkan semangat dalam mengerjakan pekerjaan. Oleh karena itu, pendidikan sangat berperan dalam penempatan karyawan.

b. Penempatan Karyawan berdasarkan Pengalaman Bekerja

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Penempatan Karyawan berdasarkan dengan Pengalaman Bekerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.28: Tanggapan Responden tentang Penempatan Karyawan berdasarkan dengan Pengalaman Bekerja Karyawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Baik	15	18,3%
2.	Cukup Baik	27	32,9%
3.	Kurang Baik	40	48,8%
	Jumlah	82 orang	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, dari 82 responden mengenai penempatan karyawan berdasarkan pengalaman, yang menyatakan baik sebanyak 15 orang atau 18,3%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 27 orang atau 32,9%, dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 40 orang atau 48,8%.

Dari tanggapan responden diatas dapat penulis simpulkan bahwa, penempatan karyawan berdasarkan pengalaman dinilai masih kurang baik. Hal ini dilihat dari segi penempatan yang belum sesuai dengan pengalaman karyawan yang mengakibatkan lambatnya karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, yang semestinya selesai dalam waktu 3 hari terselesaikan dalam waktu 4 atau 5 hari. Penempatan berdasarkan pengalaman bekerja dimaksudkan agar karyawan tidak jenuh dengan pekerjaan yang dipegangnya. Jika pekerjaan yang dipegang sesuai dengan pengalamannya maka semangat untuk melakukan pekerjaan tersebut akan tinggi.

c. Penempatan Karyawan berdasarkan Usia Karyawan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai penempatan karyawan berdasarkan usia karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.29: Tanggapan Responden tentang Penempatan Karyawan berdasarkan Usia Karyawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Baik	15	18,3%
2.	Cukup Baik	20	24,4%
3.	Kurang Baik	47	57,3%
	Jumlah	82 orang	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, dari 82 responden mengenai penempatan karyawan disesuaikan dengan usia, yang menyatakan baik sebanyak

15 orang atau 18,3%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 20 orang atau 24,4%, dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 47 orang atau 57,3%.

Dari tanggapan responden diatas dapat penulis simpulkan bahwa, penempatan karyawan berdasarkan usia dinilai kurang baik. Usia sangat mempengaruhi pekerjaan seseorang. Karena semakin tua seseorang maka semakin lambat seseorang itu melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan perusahaan tanggal 03 maret 2012 tentang penempatan karyawan berdasarkan usia, dapat diuraikan sebagai berikut:

“Bahwa dalam menempatkan karyawan perusahaan tidak memperhatikan usia karyawan tersebut. apabila karyawan mampu dengan tugas yang diberikan pimpinan akan mempekerjakannya”.

d. Penempatan Karyawan berdasarkan Skill/Keahlian

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Penempatan Karyawan berdasarkan Skill/Keahlian Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.30: Tanggapan Responden tentang Penempatan Karyawan berdasarkan Skill/Keahlian Karyawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Baik	10	12,2%
2.	Cukup Baik	26	31,7%
3.	Kurang Baik	46	56,1%
	Jumlah	82 orang	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, dari 82 responden mengenai penempatan karyawan berdasarkan skill/keahlian, yang menyatakan baik sebanyak 10 orang atau 12,2%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 26 orang atau 31,7%, dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 46 orang atau 56,1%.

Dari tanggapan responden diatas dapat penulis simpulkan bahwa, penempatan karyawan berdasarkan skill atau keahlian masih kurang baik. Berdasarkan pengamatan penulis, penempatan berdasarkan skill dan keahlian ini sangat diperlukan agar pekerjaan yang dikerjakan lebih maksimal. Bila seorang karyawan bekerja sesuai dengan keahlian atau skillnya maka akan dapat mengurangi tingkat kesalahan dan kerusakan.

e. Kebijakan promosi diperusahaan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai sistem kebijakan promosi diperusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.31: Tanggapan Responden tentang Kebijakan Promosi di Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Baik	8	9,8%
2.	Cukup Baik	15	18,3%
3.	Kurang Baik	59	71,9%
	Jumlah	82 orang	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, dari 82 responden mengenai kebijakan promosi jabatan diperusahaan, yang menyatakan baik sebanyak 8 orang atau 9,8%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 15 orang atau 18,3%, dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 59 orang atau 71,9%. Dari tanggapan responden diatas dapat penulis simpulkan bahwa, kebijakan promosi jabatan yang dilakukan perusahaan masih kurang baik.

Pada dasarnya promosi jabatan merupakan salah satu bagian dari program penempatan yang dilaksanakan oleh perusahaan. Penempatan karyawan dilakukan dengan membuat penyesuaian terhadap kebutuhan perusahaan yang berhubungan dengan perencanaan untuk memperoleh orang yang tepat pada posisi yang tepat.

Promosi jabatan dilakukan oleh perusahaan untuk mengisi kekosongan, promosi ini disebabkan oleh beragam hal mulai dari pensiun hingga pengunduran diri karyawan. Untuk itu perusahaan mencari karyawan yang telah ada yang dinilai memiliki kualifikasi sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan. Promosi dilakukan untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi. Melalui promosi jabatan yang dilakukan perusahaan, tentunya akan memberi daya tarik bagi karyawan untuk lebih maksimal dalam bekerja dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya. Namun pada kenyataannya promosi jabatan yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh masih kurang baik. Hasil wawancara dengan karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh pada tanggal 04 April 2012.

“Kebijaksanaan promosi yang dilakukan perusahaan memang kurang baik, seperti penempatan seorang karyawan didalam suatu jabatan tidak sesuai dengan keahlian yang mereka miliki, sehingga dalam menjalankan pekerjaannya cenderung bermalas-malasan hal ini disebabkan karena penempatan yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki”.

Dengan dipromosikannya karyawan pada jabatan yang tepat maka akan dapat menimbulkan semangat, rasa senang, dan ketenangan dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.

Tabel V.32: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Indikator Variabel Penempatan Karyawan

No	Daftar Pertanyaan	Kriteria Jawaban						N	%
		B	%	CB	%	KB	%		
1	Tanggapan Responden Tentang Penempatan Berdasarkan Prestasi Akademis/Pendidikan	12	14,63	25	30,49	45	54,88	82	100%
2	Tanggapan Responden Tentang Penempatan Berdasarkan Pengalaman	15	18,29	27	32,93	40	48,78	82	100%
3	Tanggapan Responden Tentang Penempatan Berdasarkan Usia	15	18,29	20	24,39	47	57,32	82	100%
4	Tanggapan Responden Tentang Penempatan Disesuaikan dengan Keahlian/skill	10	12,20	26	31,71	46	56,09	82	100%
5	Tanggapan Responden Tentang Pelatihan yang diberikan untuk Perusahaan untuk Menambah Pengetahuan dan Keterampilan Karyawan	8	9,76	15	18,29	59	71,95	82	100%
Jumlah		60	14,63	113	27,56	237	57,81	410	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Dari table diatas, dapat diketahui bahwa dari 5 sub indikator yang diteliti dari indikator penempatan karyawan, tanggapan responden yang termasuk dalam kategori Baik berjumlah 60 responden dengan persentase 14,63%, yang termasuk dalam kategori Cukup Baik sebanyak 113 responden dengan persentase 27,56%, sedangkan 237 responden atau dengan persentase 57,81% yang menyatakan Kurang Baik.

5. Perasaan Aman Menghadapi Masa Depan

Jaminan hari tua harus diperhatikan karena dengan adanya jaminan hari tua tersebut karyawan akan bersemangat dalam bekerja karena mereka merasa diri mereka dihargai walaupun sudah tidak bekerja

a. Jaminan Hari Tua (Pensiun)

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Perusahaan memberikan Jaminan Hari Tua (Pensiun) kepada semua Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V33: Tanggapan Responden tentang Pemberian Jaminan Hari Tua (Pensiun) oleh Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Baik	30	36,6%
2.	Cukup Baik	42	51,2%
3.	Kurang Baik	10	12,2%
	Jumlah	82 orang	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, dari 82 responden mengenai jaminan hari tua (pensiun) yang diberikan perusahaan, yang menyatakan baik sebanyak 30 orang atau 36,6%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 42 orang atau 51,2%, dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 10 orang atau 12,2%.

Dari tanggapan responden diatas dapat penulis simpulkan bahwa, jaminan hari tua (pensiun) yang diberikan perusahaan dinilai sudah baik. Hal ini dapat dilihat dengan adanya pemberian dana dari perusahaan kepada karyawan yang sudah pensiun.

b. Jaminan Kesehatan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Perusahaan memberikan Jaminan Kesehatan kepada Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.34: Tanggapan Responden tentang Perusahaan memberikan Jaminan Kesehatan kepada Karyawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Baik	32	39%
2.	Cukup Baik	40	48,8%
3.	Kurang Baik	10	12,2%
	Jumlah	82 orang	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, dari 82 responden mengenai jaminan kesehatan, yang menyatakan baik sebanyak 32 orang atau 39%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 40 orang 48,8%, dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 10 orang atau 12,2%.

Dari tanggapan responden diatas dapat penulis simpulkan bahwa, jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan dinilai cukup baik. Dari hasil penelitian lapangan yang penulis lakukan, bahwa perusahaan menyediakan rumah sakit untuk karyawannya yang terletak di Pekanbaru, dan Puskesmas (pusat kesehatan kebun) di lingkungan perusahaan. Alasan responden menilai kurang baik karena dalam pelayanannya masih kurang memuaskan karyawan. Lambatnya para medis yang bertindak jika dimintai pertolongan membuat karyawan menilai jaminan kesehatan yang diberikan kurang baik.

c. Jaminan Kesehatan yang diberikan kepada Karyawan yang sudah Pensiun

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Jaminan Kesehatan yang diberikan Perusahaan karyawan yang sudah pensiun dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.35: Tanggapan Responden tentang Jaminan Kesehatan yang diberikan Perusahaan kepada Karyawan yang sudah Pensiun

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Baik	25	30,5%
2.	Cukup Baik	37	45,1%
3.	Kurang Baik	20	24,4%
	Jumlah	82 orang	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, dari 82 responden mengenai jaminan kesehatan yang diberikan kepada karyawan yang sudah pensiun, yang menyatakan baik sebanyak 25 orang atau 30,5%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 37 orang atau 45,1%, dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 20 orang atau 24,4%.

Dari tanggapan responden diatas dapat penulis simpulkan bahwa, jaminan kesehatan yang diberikan kepada karyawan yang sudah pensiun dinilai cukup baik. Hal ini dilihat dari perhatian yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang sudah tidak bekerja diperusahaan (pensiun) dengan cara memberikan jaminan kesehatan berupa jaminan berobat. Alasan responden mengatakan kurang baik karena dalam segi pelayanan terkendala petugas medisnya sedang tidak berada ditempat.

d. Sistem Pemberian Jaminan Pensiun dari Perusahaan Berdasarkan Prestasi dan Pendidikan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai sistem pemberian jaminan pensiun berdasarkan prestasi dan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.36: Tanggapan Responden tentang Sistem Pemberian Jaminan Pensiun dari Perusahaan Berdasarkan Prestasi dan Pendidikan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Baik	10	12,2%
2.	Cukup Baik	27	32,9%
3.	Kurang Baik	45	54,9%
	Jumlah	82 orang	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, dari 82 responden mengenai Sistem Pemberian Jaminan Pensiun Dari Perusahaan Berdasarkan Prestasi dan Pendidikan, yang menyatakan baik sebanyak 10 orang atau 12,2%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 27 orang atau 32,9%, dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 45 orang atau 54,9%. Dari tanggapan responden diatas dapat penulis simpulkan bahwa, sistem pemberian jaminan pensiun dari perusahaan tidak berdasarkan prestasi dan pendidikan.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan perusahaan tanggal 03 maret 2012 tentang penempatan karyawan berdasarkan usia, dapat diuraikan sebagai berikut:

“Pemberian jaminan pensiun diperusahaan ini tidak berdasarkan prestasi karyawan. Melainkan berdasarkan golongan yang dipegang pada saat akhir jabatan. Jadi, pemberian pensiun disesuaikan dengan golongan kami”.

e. Jaminan tempat Tinggal yang diberikan perusahaan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai jaminan tempat tinggal yang diberikan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.37: Tanggapan Responden tentang Jaminan Tempat Tinggal yang Diberikan Perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Baik	17	20,7%
2.	Cukup Baik	50	61%
3.	Kurang Baik	15	18,3%
	Jumlah	82 orang	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, dari 82 responden mengenai jaminan tempat tinggal yang diberikan perusahaan, yang menyatakan baik sebanyak 17 orang atau 20,7%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 50 orang atau 61%, dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 15 orang atau 18,3%. Dari tanggapan responden diatas dapat penulis simpulkan bahwa, jaminan tempat tinggal yang diberikan perusahaan sudah cukup baik.

Menurut pengamatan penulis, perusahaan sudah cukup bijaksana dengan memberikan tempat tinggal kepada karyawannya. Hal ini dapat mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja karena jaminan tempat tinggal mereka sudah jelas.

Tabel V.38: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Indikator Variabel Perasaan Aman Menghadapi Masa Depan

No	Daftar Pertanyaan	Kriteria Jawaban						N	%
		B	%	CB	%	KB	%		
1	Tanggapan Responden Tentang Jaminan Hari Tua yang Diberikan Perusahaan	30	36,59	42	51,21	10	12,20	82	100%
2	Tanggapan Responden Tentang Jaminan Kesehatan yang Diberikan Perusahaan	32	39,02	40	48,78	10	12,20	82	100%
3	Tanggapan Responden Tentang Jaminan Kesehatan Yang Diberikan kepada Karyawan yang telah Pensiun	25	30,49	37	45,12	20	24,39	82	100%
4	Tanggapan Responden Tentang Sistem Pemberian Jaminan Pensiun Berdasarkan Prestasi dan Pendidikan	10	12,20	27	32,93	45	54,88	82	100%
5	Tanggapan Responden Tentang Jaminan Tempat Tinggal yang Diberikan	17	20,73	50	60,98	15	18,29	82	100%
Jumlah		114	27,81	196	47,80	100	24,39	410	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Dari table diatas, dapat diketahui bahwa dari 5 sub indikator yang diteliti dari indikator perasaan aman menghadapi masa depan, tanggapan responden yang termasuk dalam kategori Baik berjumlah 114 responden dengan persentase 27,81%, yang termasuk dalam kategori Cukup Baik sebanyak 196 responden dengan persentase 47,80%, sedangkan 100 responden atau dengan persentase 24,39% yang menyatakan Kurang Baik.

6 Fasilitas

Fasilitas yang ada didalam ruangan harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, karena hal ini dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Jika fasilitas yang dirasakan sudah memadai maka karyawan akan merasa nyaman berada dalam ruang kerjanya.

a. Penataan ruangan ditempat anda bekerja

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai penataan ruangan ditempat anda bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.39: Tanggapan Responden tentang Penataan Ruangan Ditempat Anda Bekerja

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Baik	16	19,5%
2.	Cukup Baik	22	26,8%
3.	Kurang Baik	44	53,7%
	Jumlah	82 orang	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, dari 82 responden mengenai Penataan ruangan ditempat anda bekerja, yang menyatakan baik sebanyak 16 orang atau 19,5%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 22 orang atau 26,8%, dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 44 orang atau 53,7%. Dari tanggapan responden diatas dapat penulis simpulkan bahwa, penataan ruangan dinilai kurang baik.

Berdasarkan pengamatan penulis, tata letak meja dan kursi didalam ruangan masih kurang rapi. Kerapian ruangan juga perlu diperhatikan demi kenyamanan karyawan dalam bekerja. jika karyawan merasa nyaman maka tentunya semangat kerja mereka akan timbul. Dengan timbulnya semangat kerja maka pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan tepat waktu.

b. Fasilitas Ruangan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai fasilitas yang disediakan dalam ruangan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.40: Tanggapan Responden tentang Fasilitas yang disediakan dalam Ruangan (meja,kursi,computer,dll)

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Baik	10	12,2%
2.	Cukup Baik	24	29,3%
3.	Kurang Baik	48	58,5%
	Jumlah	82 orang	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, dari 82 responden mengenai fasilitas ruangan, yang menyatakan baik sebanyak 10 orang atau 12,2%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 24 orang atau 29,3%, dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 48 orang atau 58,5%. Dari tanggapan responden diatas dapat penulis simpulkan bahwa, fasilitas yang disediakan di ruangan bekerja dinilai kurang baik. Hal ini didukung oleh kondisi peralatan kantor yang merupakan sarana dalam melakukan kegiatan. Adapun data pendukung dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Table V.41: Keadaan Alat-Alat Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh

No.	Jenis Alat-Alat Kantor	Unit	Kondisi
1.	Alat Komunikasi	1	Baik
2.	Komputer	1	Baik
3.	Mesin Tik	2	Baik
4.	Meja Kerja	26	Baik
5.	Kursi	26	Baik
6.	Ruang Kerja	8	Baik
7.	Lemari Arsip	4	Baik
8.	Papan Pengumuman	-	-
9.	AC	-	-
10.	Kipas Angin	4	Baik

Sumber: Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa Alat Komunikasi 1 unit, Komputer hanya 1 unit, Mesin Tik hanya 2 unit, Meja Kerja hanya 26 unit, Kursi hanya 26 unit, Ruang Kerja hanya 8 unit, Lemari Arsip hanya 4 unit, kipas angin 4, dan untuk fasilitas AC belum tersedia.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan perusahaan tanggal 03 maret 2012 tentang keadaan fasilitas ruangan, dapat diuraikan sebagai berikut:

“Sejauh ini, memang beberapa sarana fasilitas secara khusus belum tersedia, akan tetapi yang benar-benar sarana pokok sudah disediakan seperti meja, kursi, ruang kerja, lemari arsip, computer, dan mesin tik, walaupun jumlahnya tidak banyak. Sedangkan untuk AC belum tersedia biaya dari perusahaan. Ruangan yang diberi AC hanya ruang Administratur (ADM) saja”.

Dengan demikian, secara umum fasilitas tidak menjadi penghalang untuk bersemangat dalam bekerja. Jika keinginan karyawan bekerja tinggi walaupun fasilitas yang disediakan kurang memadai maka karyawan tersebut akan tetap bersemangat dalam melaksanakan tugasnya.

c. Fasilitas yang disediakan dengan Pekerjaan yang Dilakukan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai fasilitas yang disediakan dengan pekerjaan yang dilakukan terhadap Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.42: Tanggapan Responden tentang Fasilitas yang disediakan dengan Pekerjaan yang dilakukan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Baik	12	14,6%
2.	Cukup Baik	18	22%
3.	Kurang Baik	52	63,4%
	Jumlah	82 orang	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tanggapan responden diatas dapat penulis simpulkan bahwa, fasilitas yang disediakan dengan pekerjaan yang dilakukan kurang baik. hal ini dapat dilihat dari tanggapan 82 responden mengenai fasilitas yang disediakan dengan pekerjaan yang dilakukan, yang menyatakan baik sebanyak 12 orang atau 14,6%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 18 orang atau 22%, dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 52 orang atau 63,4%.

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden dalam kategori kurang baik. Responden menilai kelengkapan peralatan masih belum memadai seperti komputer hanya tersedia satu unit. Selain itu sarana penunjang dianggap kurang lengkap sehingga banyak karyawan bekerja dengan fasilitas seadanya. Fasilitas yang lengkap sangat mendorong semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan, maka dari itu perusahaan dituntut untuk lebih memperhatikan masalah fasilitas tersebut.

d. Kenyamanan lingkungan seperti pelayanan yang bersih ditempat bekerja

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kenyamanan lingkungan seperti pelayanan yang bersih di tempat bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel V.43: Tanggapan Responden tentang kenyamanan lingkungan seperti pelayanan yang bersih di tempat anda bekerja

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Baik	20	36,6%
2.	Cukup Baik	36	43,9%
3.	Kurang Baik	26	31,7%
	Jumlah	82 orang	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tanggapan responden diatas dapat penulis simpulkan bahwa, kenyamanan lingkungan seperti pelayanan yang bersih di tempat bekerja dinilai

cukup baik. hal ini dapat dilihat dari tanggapan 82 responden mengenai kenyamanan lingkungan seperti pelayanan yang bersih di tempat bekerja, yang menyatakan baik sebanyak 20 orang atau 36,6%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 36 orang atau 43,9%, dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 26 orang atau 31,7%.

Dari penjelasan diatas, dilihat dari kenyamanan lingkungan sudah cukup baik, dan sebagian responden beralasan bahwa pihak perusahaan belum maksimal memantau kebersihan setiap ruangan, banyaknya karyawan dan hanya ada satu orang petugas kebersihan. Dengan demikian, seharusnya kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja tidak hanya dibebankan kepada petugas kebersihan, namun dari masing-masing individu yang ada disekitar lingkungan tersebut harus turut menjaga kebersihan minimal untuk tidak membuang sampah sembarangan.

e. Fasilitas berupa Kendaraan yang Diberikan Perusahaan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai fasilitas berupa kendaraan yang diberikan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.44: Tanggapan Responden tentang Fasilitas berupa Kendaraan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	Memuaskan	17	20,7%
2.	Cukup Memuaskan	30	36,6%
3.	Kurang Memuaskan	35	42,7%
	Jumlah	82 orang	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tanggapan responden diatas dapat penulis simpulkan bahwa, fasilitas berupa kendaraan dinilai kurang baik. hal ini dapat dilihat dari tanggapan 82 responden yang menyatakan baik sebanyak 17 orang atau 20,7%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 30 orang atau 36,6%, dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 35 orang atau 42,7%.

Hal ini menunjukkan bahwa sarana transportasi sudah tersedia namun kebanyakan responden mengeluhkan tentang fasilitas berupa kendaraan yang disediakan perusahaan. Mobil dinas dirasakan kurang. Karena ketika mobil diperlukan untuk mengantar orang sakit tetapi mobil sedang dipakai dinas. Sehingga proses perujukan orang sakit tersebut menjadi terhambat. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan lagi jumlah kendaran dinas yang ada.

Tabel V. 45: Jumlah Kendaraan

No	Kendaraan	Jumlah
1	Bus	1
2	L300	2

Sumber: Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah kendaraan dinas yang disediakan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh yaitu bus 1 unit, dan mobil L300 2 unit. Dapat penulis simpulkan bahwa, kebijakan perusahaan dalam memberikan kendaraan dinas sudah ada. Namun, dirasakan masih kurang baik oleh karyawan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah tanggapan responden yang menyatakan kurang baik terhadap fasilitas berupa kendaraan yang disediakan perusahaan.

Tabel V.46: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Indikator Variabel Fasilitas

No	Daftar Pertanyaan	Kriteria Jawaban						N	%
		B	%	CB	%	KB	%		
1	Tanggapan Responden Tentang Penataan Ruangan	16	19,51	22	26,83	44	53,66	82	100%
2	Tanggapan Responden Tentang Fasilitas yang Disediakan dalam Ruangan seperti AC, Meja, Kursi, & Komputer	10	12,20	24	29,27	48	58,54	82	100%
3	Tanggapan Responden Tentang Fasilitas yang Disediakan dengan Pekerjaan yang Dilakukan	12	14,63	18	21,95	52	63,41	82	100%
4	Tanggapan Responden Tentang Kenyamanan Lingkungan seperti Pelayanan yang Bersih	20	36,59	36	43,90	26	31,70	82	100%
5	Tanggapan Responden Tentang Fasilitas Berupa Kendaraan yang Disediakan Perusahaan	17	20,73	30	36,59	35	42,68	82	100%
Jumlah		75	18,29	130	31,71	205	50	410	100 %

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2012

Dari table diatas, dapat diketahui bahwa dari 5 sub indikator yang diteliti dari indikator fasilitas, tanggapan responden yang termasuk dalam kategori Baik berjumlah 75 responden dengan persentase 18,29%, yang termasuk dalam kategori Cukup Baik sebanyak 130 responden dengan persentase 31,71%,

sedangkan 205 responden atau dengan persentase 50% yang menyatakan Kurang Baik.

Tabel V.47 : Rekapitulasi Jawaban Responden tentang Analisis Semangat Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh

No	Daftar Pertanyaan	Kriteria Jawaban			Rata-rata
		B	CB	KB	
1	Tanggapan Responden Tentang Pemberian Gaji	75	159	258	492
2	Tanggapan Responden Tentang Kebutuhan Rohani	135	192	165	492
3	Tanggapan Responden Tentang Menciptakan Suasana Santai	97	141	254	492
4	Tanggapan Responden Tentang Penempatan Karyawan pada Posisi yang Tepat	60	113	237	410
5	Tanggapan Responden Tentang Perasaan Aman Menghadapi Masa Depan	114	196	100	410
6	Tanggapan Responden Tentang Fasilitas yang Memadai	75	130	205	410
JUMLAH		556	931	1219	2706
PERSENTASE		20,55	34,40	45,05	100%

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2012

Selanjutnya untuk mengetahui hasil tabulasi dalam menilai jawaban responden pada masing-masing pertanyaan dapat dilakukan dengan cara sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh Arikunto (2006:77) sebagai berikut ini:

$$\begin{aligned}
 \text{Baik} & : 3 \times 556 = 1668 \\
 \text{Cukup Baik} & : 2 \times 931 = 1862 \\
 \text{Kurang Baik} & : \frac{1 \times 1219 = 1219 +}{8118} = \frac{4749}{8118} \times 100 = \mathbf{58,50}
 \end{aligned}$$

Dari persentase rata-rata kualitatif yang diperoleh diatas adalah persentase semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei galuh, untuk memahami baik atau tidaknya semangat kerja karyawan yang dilakukan maka akan diberi ukuran (Arikunto 2006 :77) :

$$\begin{aligned}
 0\% - 39\% & = \text{Tidak baik} \\
 40\% - 55\% & = \text{Kurang Baik} \\
 56\% - 75\% & = \text{Cukup Baik} \\
 76\% - 100\% & = \text{Baik}
 \end{aligned}$$

Maka disimpulkan semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei galuh termasuk dalam kategori cukup baik berdasarkan evaluasi jumlah rata-rata responden berada pada ukuran 56% - 75%.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan yang diperoleh penulis dari hasil Quisioner, Wawancara dan Data Sekunder dengan masing-masing Sub Indikator kemudian data yang bersumber dari PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh, maka penelitian penulis tentang “ Analisis Semangat Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh ” berada pada kategori jawaban “**Cukup Baik**” atau (58,50%).

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka kiranya penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan perlu meninjau kembali tentang kebijaksanaan pemberian gaji yang telah dilaksanakan. Apakah sudah sesuai dengan hasil kerja karyawan, karena gaji merupakan salah satu factor yang paling dominan untuk meningkatkan semangat kerja.
2. Pihak perusahaan juga perlu meninjau kembali sistem penempatan karyawan. Apakah sudah sesuai dengan bidang atau keahliannya atau tidak. Karena penempatan karyawan pada posisi yang tepat ini dapat memberikan nilai positif kepada perusahaan. Jika karyawan tidak ditempatkan pada posisi yang tepat, maka tingkat kejenuhan dalam melakukan pekerjaan sangat tinggi dikarenakan pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2001. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Carlaw, Deming & Friedman. 2003. *Managing and Motivating Contact Center Employees*. USA: The McGraw-Hill Companies
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Halsey, D, George. 2003. *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, SP, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kosen, S. 1993. *Aspek Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Moekijat. 1999. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Tenaga Kerja*. Jakarta: Pionir Jaya.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Perss.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia, Edisi Revisi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, P, Sondang. 2000. *Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Strauss dan Sayles. 1999. *Prilaku Organisasi(Terjemahan Early Sundari)*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Westra, Pariata. 1980. *Aneka Sari Ilmu Administrasi*. Yogyakarta: BPA Akademi Administrasi Negara.

Winardi. 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Bandung: Rineka Cipta.